

第 3 章 従業員調査結果

「従業員調査結果」

【回答者（従業員）の属性】

(1) 性別と年代

上段:実数 下段:%	全体				うち非正社員			
	全体	性別		無回答	全体	性別		無回答
		男性	女性			男性	女性	
全体	1,134 100.0(100.0)	541 100.0(47.7)	591 100.0(52.1)	2 100.0(0.2)	60 100.0(100.0)	18 100.0(30.0)	42 100.0(70.0)	0 100.0(0.0)
年代	10代	1 100.0(100.0)	0 100.0(0.0)	1 100.0(100.0)	0 100.0(0.0)	0 100.0(0.0)	0 100.0(0.0)	0 100.0(0.0)
	20代	148 100.0(100.0)	69 100.0(46.6)	79 100.0(53.4)	0 100.0(0.0)	4 100.0(100.0)	2 100.0(50.0)	2 100.0(50.0)
	30代	392 100.0(100.0)	194 100.0(49.5)	198 100.0(50.5)	0 100.0(0.0)	10 100.0(100.0)	2 100.0(20)	8 100.0(80)
	40代	330 100.0(100.0)	164 100.0(49.7)	166 100.0(50.3)	0 100.0(0.0)	14 100.0(100.0)	4 100.0(28.6)	10 100.0(71.4)
	50代	203 100.0(100.0)	85 100.0(41.9)	118 100.0(58.1)	0 100.0(0.0)	13 100.0(100.0)	2 100.0(15.4)	11 100.0(84.6)
	60代以上	55 100.0(100.0)	29 100.0(52.7)	26 100.0(47.3)	0 100.0(0.0)	19 100.0(100.0)	8 100.0(42.1)	11 100.0(57.9)
	無回答	5 100.0(100.0)	0 100.0(0.0)	3 100.0(60)	2 100.0(40)	0 0.0(0.0)	0 0.0(0.0)	0 0.0(0.0)

(2) 勤務先の業種

上段:実数 下段:%	合計	性別		
		男性	女性	無回答
全体	1,134 100.0	541 47.7	591 52.1	2 0.2
建設業	73 100.0	38 52.1	35 47.9	0 0.0
製造業	135 100.0	64 47.4	71 52.6	0 0.0
情報通信業	93 100.0	45 48.4	48 51.6	0 0.0
運輸業、郵便業	84 100.0	44 52.4	40 47.6	0 0.0
卸売業、小売業	161 100.0	74 46.0	87 54.0	0 0.0
金融業、保険業	37 100.0	16 43.2	21 56.8	0 0.0
不動産業、物品賃貸業	20 100.0	9 45.0	11 55.0	0 0.0
学術研究、専門・技術サービス業	25 100.0	15 60.0	10 40.0	0 0.0
宿泊業、飲食サービス業	40 100.0	19 47.5	21 52.5	0 0.0
生活関連サービス業、娯楽業	19 100.0	8 42.1	11 57.9	0 0.0
教育、学習支援業	84 100.0	44 52.4	40 47.6	0 0.0
医療、福祉	148 100.0	69 46.6	79 53.4	0 0.0
サービス業(他に分類されないもの)	147 100.0	69 46.9	78 53.1	0 0.0
その他	48 100.0	18 37.5	29 60.4	1 2.1
無回答	20 100.0	9 45.0	10 50.0	1 5.0

(3) 勤務先の企業規模

上段:実数 下段:%	合計	性別		
		男性	女性	無回答
全体	1,134 100.0	541 47.7	591 52.1	2 0.2
30~99人	252 100.0	129 51.2	123 48.8	0 0.0
100~299人	316 100.0	145 45.9	170 53.8	1 0.3
300~499人	119 100.0	58 48.7	61 51.3	0 0.0
500~999人	113 100.0	52 46.0	61 54.0	0 0.0
1,000人以上	328 100.0	156 47.6	172 52.4	0 0.0
無回答	6 100.0	1 16.7	4 66.7	1 16.7

「従業員調査結果」

(4) 回答者の職種

上段:実数 下段:%	合計	性別		
		男性	女性	無回答
全 体	1,134	541	591	2
	100.0	47.7	52.1	0.2
専門・技術職(技術者、看護師、教員等)	179	99	80	0
	100.0	55.3	44.7	0.0
事務職(経理事務、オペレーター等)	622	226	396	0
	100.0	36.3	63.7	0.0
営業職	93	69	24	0
	100.0	74.2	25.8	0.0
販売・サービス業(店員等)	80	36	44	0
	100.0	45.0	55.0	0.0
技能・労務職(運転手、作業員等)	38	27	11	0
	100.0	71.1	28.9	0.0
管理職(課長相当職以上)	65	52	13	0
	100.0	80.0	20.0	0.0
その他	39	22	17	0
	100.0	56.4	43.6	0.0
無回答	18	10	6	2
	100.0	55.5	33.3	11.1

(5) 回答者の勤続年数

上段:実数 下段:%	合計	勤続年数					
		3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上	無回答
全 体	1,134	81	122	316	401	210	4
	100.0	7.1	10.8	27.9	35.4	18.5	0.4
男性	541	40	66	153	189	91	2
	100.0	7.4	12.2	28.3	34.9	16.8	0.4
女性	591	41	56	162	212	119	1
	100.0	6.9	9.5	27.4	35.9	20.1	0.2
無回答	2	0	0	1	0	0	1
	100.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0

(6) 回答者の役職

上段:実数 下段:%	合計	役職				無回答
		役職に ついていない	主任級	係長級	その他	
全 体	1,134	605	247	162	98	22
	100.0	53.4	21.8	14.3	8.6	1.9
男性	541	233	132	104	63	9
	100.0	43.1	24.4	19.2	11.6	1.7
女性	591	371	115	58	35	12
	100.0	62.8	19.5	9.8	5.9	2.0
無回答	2	1	0	0	0	1
	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0

(7) 回答者の雇用形態

上段:実数 下段:%	合計	雇用形態			
		正社員	パートタイマー	その他	無回答
全 体	1,134	1,062	38	22	12
	100.0	93.7	3.4	1.9	1.1
男性	541	516	10	8	7
	100.0	95.4	1.8	1.5	1.3
女性	591	545	28	14	4
	100.0	92.2	4.7	2.4	0.7
無回答	2	1	0	0	1
	100.0	50.0	0.0	0.0	50.0

「従業員調査結果」

(8) 回答者の1か月平均残業時間

上段:実数 下段:%	合計	1か月の平均残業時間						
		残業なし	10時間以下	10時間超 20時間以下	20時間超 45時間以下	45時間超 60時間以下	60時間超	無回答
全 体	1,134	241	354	251	254	20	8	6
	100.0	21.3	31.2	22.1	22.4	1.8	0.7	0.5
男性	541	68	155	134	167	10	6	1
	100.0	12.6	28.7	24.8	30.9	1.8	1.1	0.2
女性	591	173	199	117	86	10	2	4
	100.0	29.3	33.7	19.8	14.6	1.7	0.3	0.7
無回答	2	0	0	0	1	0	0	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0

(9) 昨年度の年次有給休暇取得日数

上段:実数 下段:%	合計	昨年度の年次有給休暇取得日数						
		0日	1~5日	6~10日	11~15日	16~20日	21日以上	無回答
全 体	1,134	26	167	426	231	218	51	15
	100.0	2.3	14.7	37.6	20.4	19.2	4.5	1.3
男性	541	6	96	229	100	81	23	6
	100.0	1.1	17.7	42.3	18.5	15.0	4.3	1.1
女性	591	20	71	197	131	136	28	8
	100.0	3.4	12.0	33.3	22.2	23.0	4.7	1.4
無回答	2	0	0	0	0	1	0	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0

(10) 配偶者の有無

上段:実数 下段:%	合計	配偶者の有無		
		いる	いない	無回答
全 体	1,134	684	446	4
	100.0	60.3	39.3	0.4
男性	541	360	179	2
	100.0	66.5	33.1	0.4
女性	591	323	267	1
	100.0	54.7	45.2	0.2
無回答	2	1	0	1
	100.0	50.0	0.0	50.0

(11) 子どもの有無

上段:実数 下段:%	合計	子どもの有無				
		末子が就学前	末子が 小学生	末子が 中学生以上	いない	無回答
全 体	1,134	245	128	202	548	11
	100.0	21.6	11.3	17.8	48.3	1.0
男性	541	122	64	98	250	7
	100.0	22.6	11.8	18.1	46.2	1.3
女性	591	122	64	104	298	3
	100.0	20.6	10.8	17.6	50.4	0.5
無回答	2	1	0	0	0	1
	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0

(12) 勤務先労働組合の有無

上段:実数 下段:%	合計	労働組合の有無				
		あって 加入している	あるが 加入していない	ない	わからない	無回答
全 体	1,134	307	140	569	105	13
	100.0	27.1	12.3	50.2	9.3	1.1
男性	541	146	65	281	45	4
	100.0	27.0	12.0	51.9	8.3	0.7
女性	591	160	75	288	60	8
	100.0	27.1	12.7	48.7	10.2	1.4
無回答	2	1	0	0	0	1
	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0

I 職場の雇用管理の概況

1 母性保護等に関する制度の有無

8項目中3項目で、制度の有無について「わからない」が4割以上

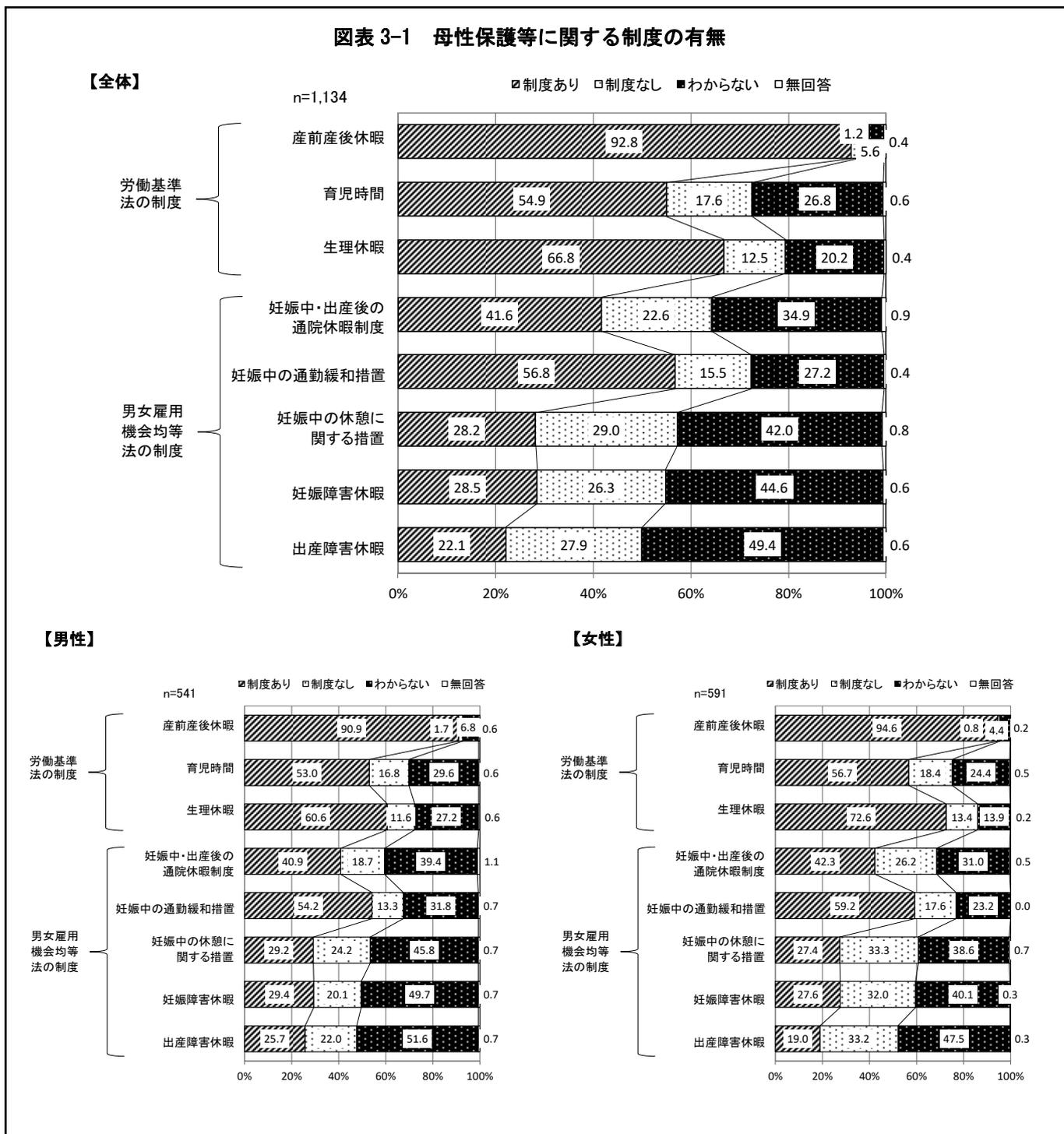
職場における母性保護に関する8項目の制度を挙げて、それぞれの制度の有無についてたずねた。

労働基準法で定められた3つの項目について「制度あり」の割合の高い順に、「産前産後休暇」(92.8%)、「生理休暇」(66.8%)、「育児時間」(54.9%)となっている。

男女雇用均等法で定められた5つの項目については、「妊娠中の通勤緩和措置」が「制度あり」(56.8%)の割合が高い。ただし、5項目とも「わからない」の割合が2割後半を超えており、特に「妊娠中の休憩に関する措置」、「妊娠障害休暇」、「出産障害休暇」は4割以上が「わからない」と回答している。

また、男女別にみると、いずれの項目についても男性の方が女性より「わからない」と回答した割合が高い。(図表3-1)

図表3-1 母性保護等に関する制度の有無

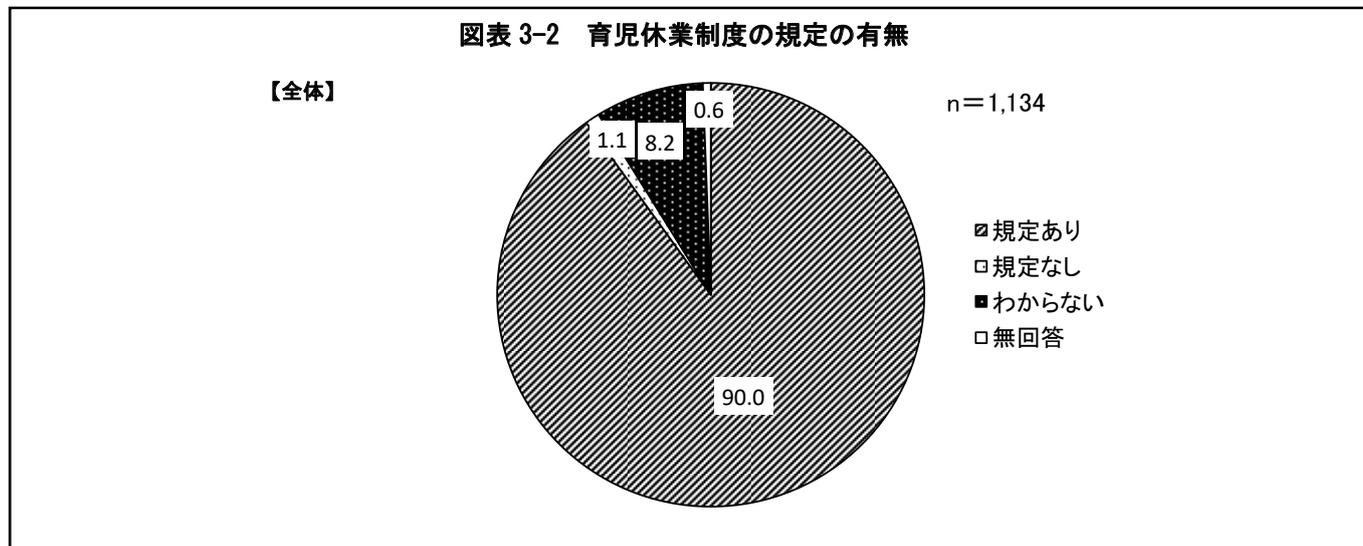


Ⅱ 育児・介護休業法等に関する事項

1 育児休業制度の規定の有無

育児休業の規定がある職場は9割

職場の就業規則等に、育児休業制度の規定があるかたずねた。「規定あり」と回答したのは90.0%、「規定なし」は1.1%、「わからない」は8.2%となっている。(図表3-2)

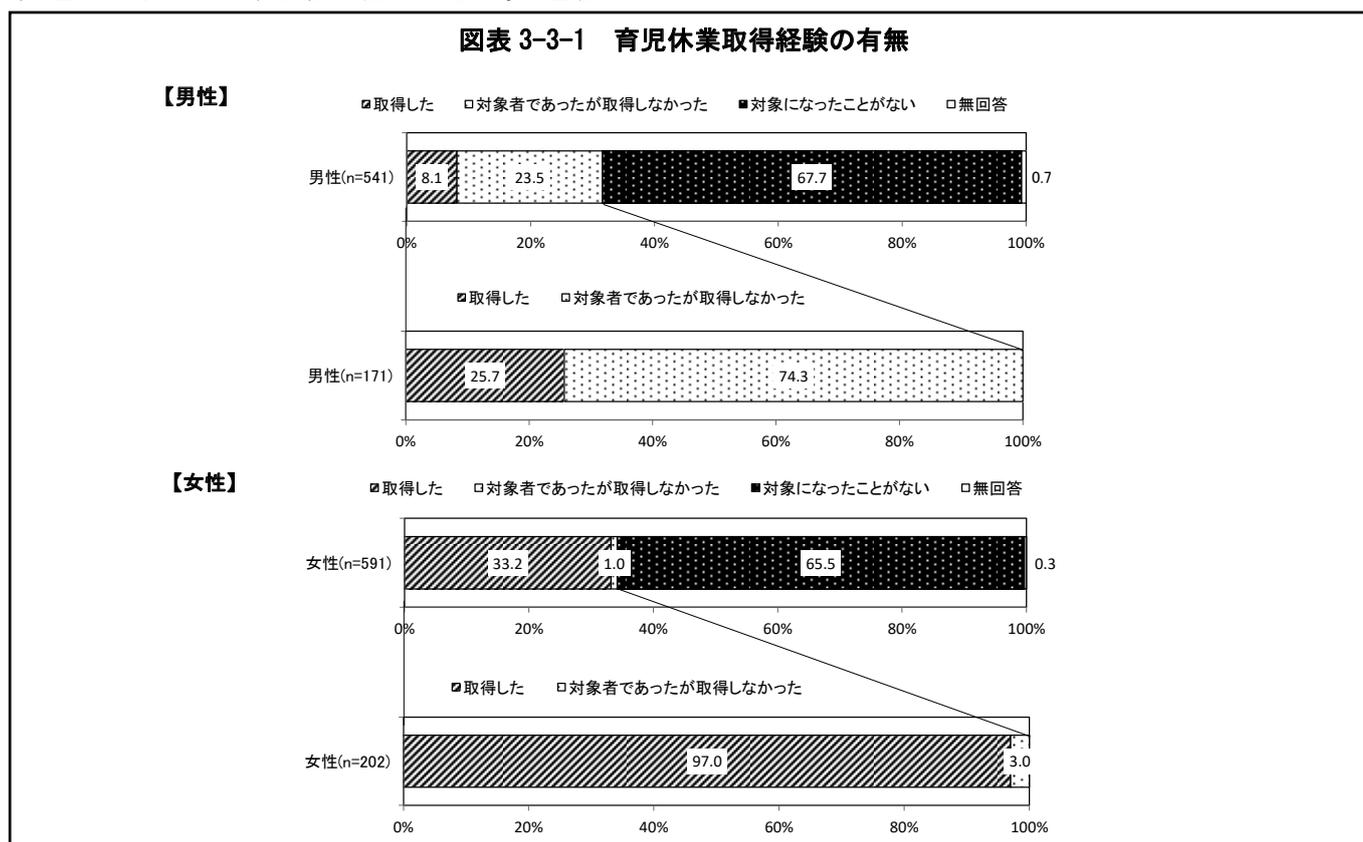


2 育児休業取得経験の有無

育児休業対象者で、育児休業を取得したことがある従業員は女性97.0%、男性25.7%と男女差が大きい

今の職場での育児休業取得経験の有無をたずねた。育児休業対象者は、男性31.6%（「取得した」(8.1%) + 「対象者であったが取得しなかった」(23.5%)）、女性は34.2%（同様に(33.2%) + (1.0%)）である。

育児休業対象者（男性n=171、女性n=202）のうち、育児休業を取得したことがあるのは、男性25.7%、女性97.0%であり、男女の差が大きい。(図表3-3-1)

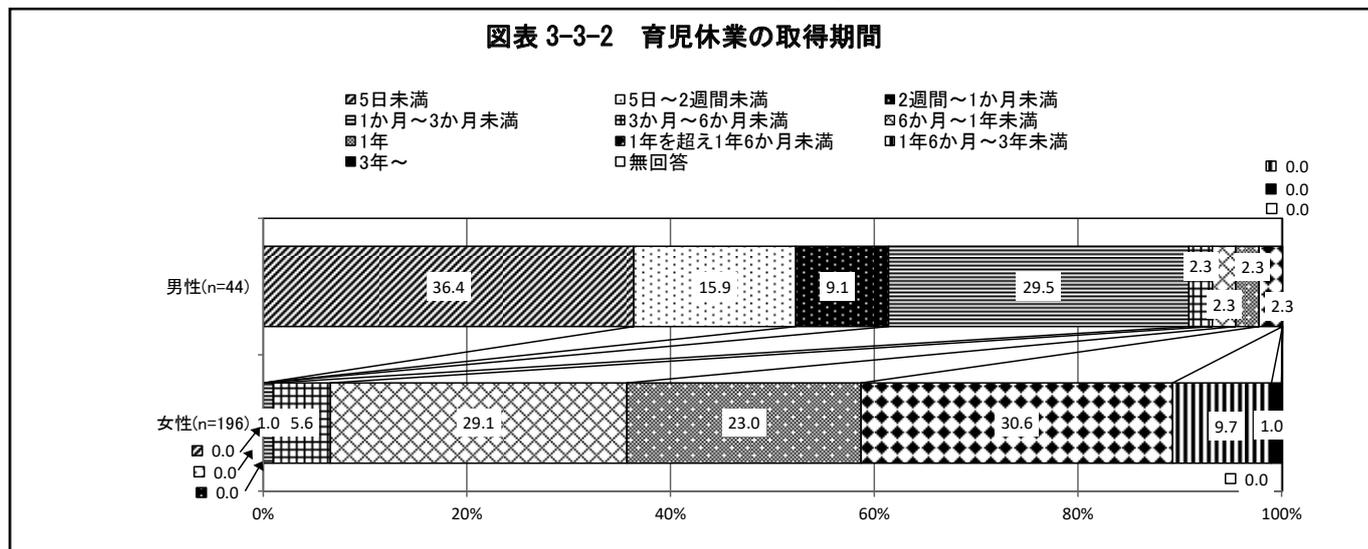


2-1 育児休業の取得期間

女性は「1年を超え1年6か月未満」、男性は「5日未満」が最も多い

育児休業を取得したことがある従業員（男性：n=44、女性：n=196）に対し、育児休業取得期間はどのくらいをたずねた。

男性では「5日未満」（36.4%）が最も多く、次いで「1か月～3か月未満」（29.5%）となっている。女性では「1年を超え1年6か月未満」（30.6%）が最も多く、次いで「6か月～1年未満」（29.1%）となっており、全体的に男性の方が女性より取得する期間が短くなっている。（図表 3-3-2）

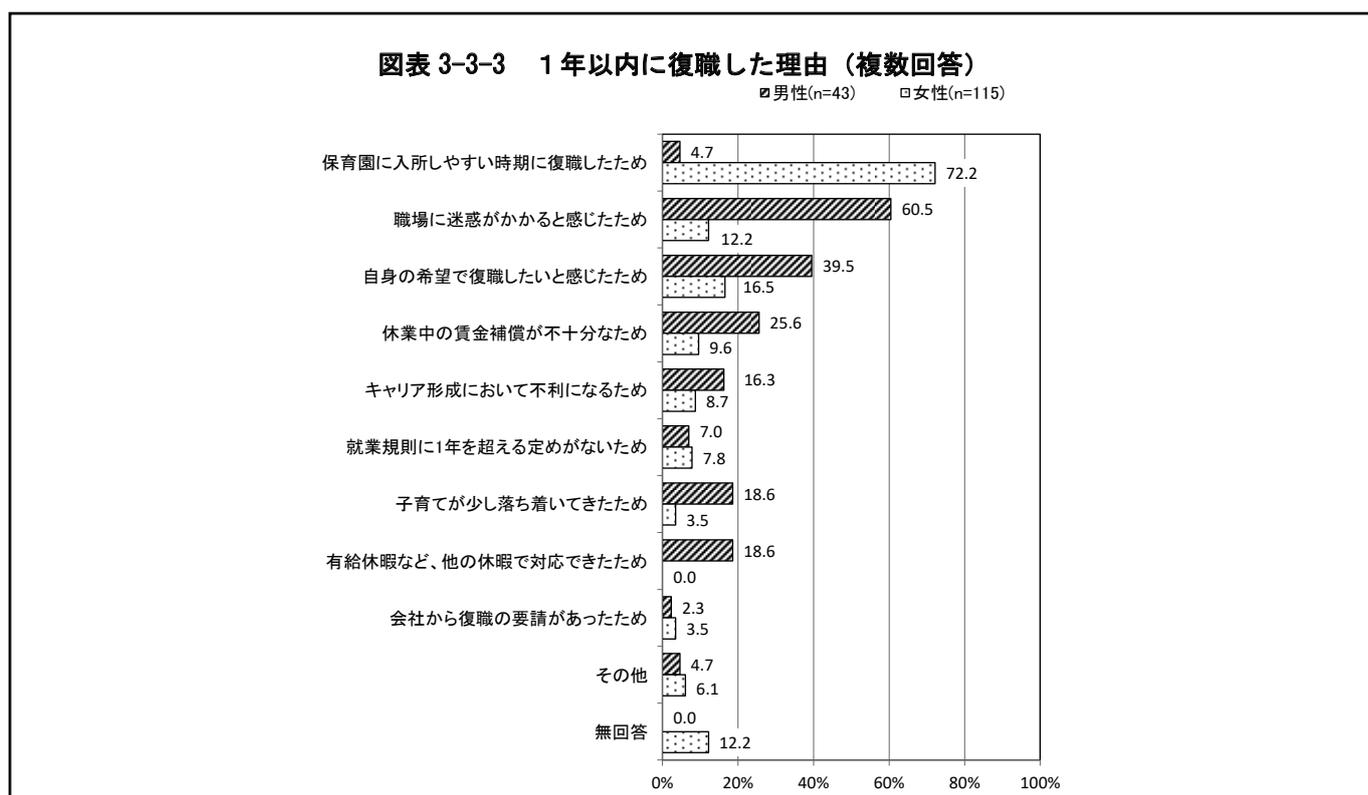


2-2 1年以内に復職した理由（複数回答）

男性は「職場に迷惑がかかると感じたため」、女性は「保育園に入所しやすい時期に復職したため」が最も多い

育児休業取得者で1年以内に復職した理由をたずねた。

男性では「職場に迷惑がかかると感じたため」（60.5%）が最も多く、次いで「自身の希望で復職したいと感じたため」（39.5%）となっている。女性では「保育園に入所しやすい時期に復職したため」（72.2%）が最も多くなっており、男女の意識が異なる。（図表 3-3-3）



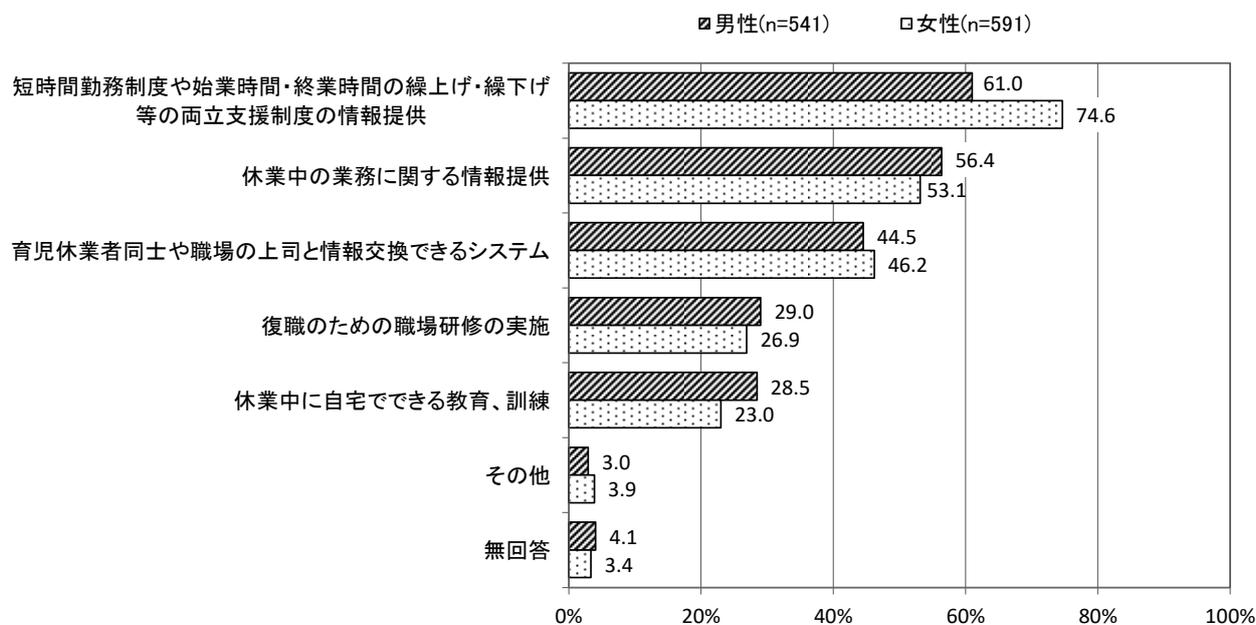
3 育児休業からの復職に必要なサポート体制（複数回答）

男女とも「短時間勤務制度や始業時間・終業時間の繰上げ・繰下げ等の両立支援制度の情報提供」が最も多い

育児休業からの復職に必要なサポート体制をたずねた。

「短時間勤務制度や始業時間・終業時間の繰上げ・繰下げ等の両立支援制度の情報提供」（男性：61.0%、女性：74.6%）が最も多く、次いで、「休業中の業務に関する情報提供」（男性：56.4%、女性：53.1%）となっている。（図表 3-4）

図表 3-4 育児休業からの復職に必要なサポート体制（複数回答）



4 男性が育児に参加することについての考え

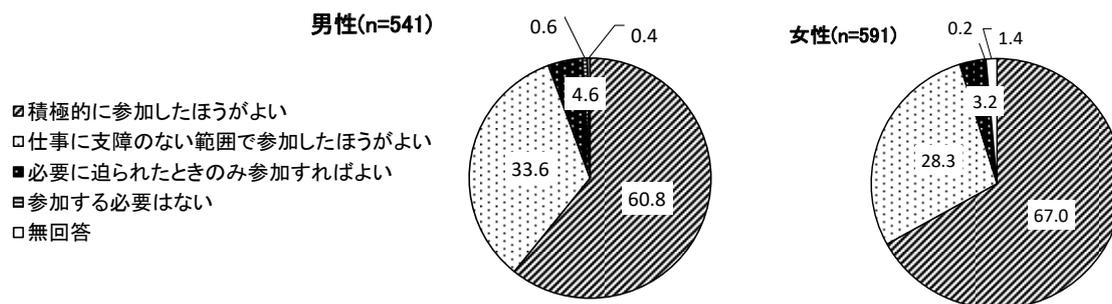
男女ともに「積極的に参加した方がよい」が最も多い

男性の育児参加への考えをたずねた。男女ともに「積極的に参加した方がよい」が最も多く、男性 60.8%、女性 67.0%となっている。次いで、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」(男性 33.6%、女性 28.3%)、「必要に迫られたときのみ参加すればよい」(男性 4.6%、女性 3.2%)となっている。

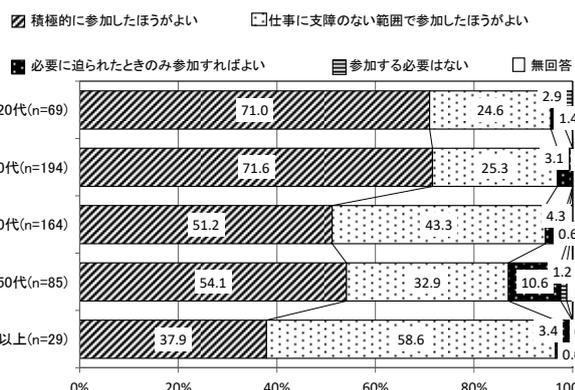
年代別にみると、「積極的に参加した方がよい」と考えている割合が最も高くなっているのは、男性では30代、女性では20代であり、最も低いのは男女ともに60代以上である。(図表 3-5)

図表 3-5 男性が育児に参加することについての考え

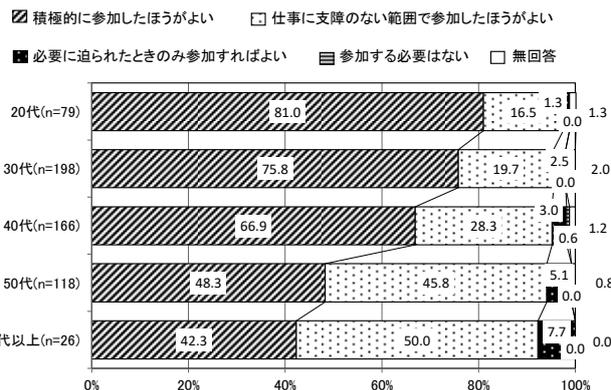
【男女別】



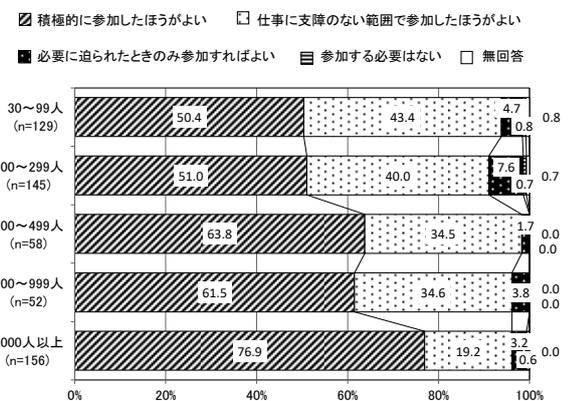
【男性・年代別】



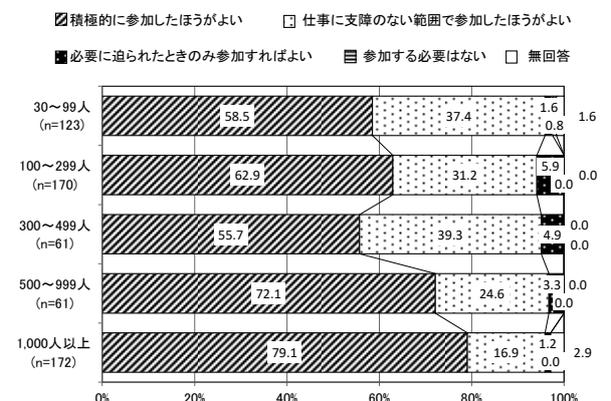
【女性・年代別】



【男性・規模別】



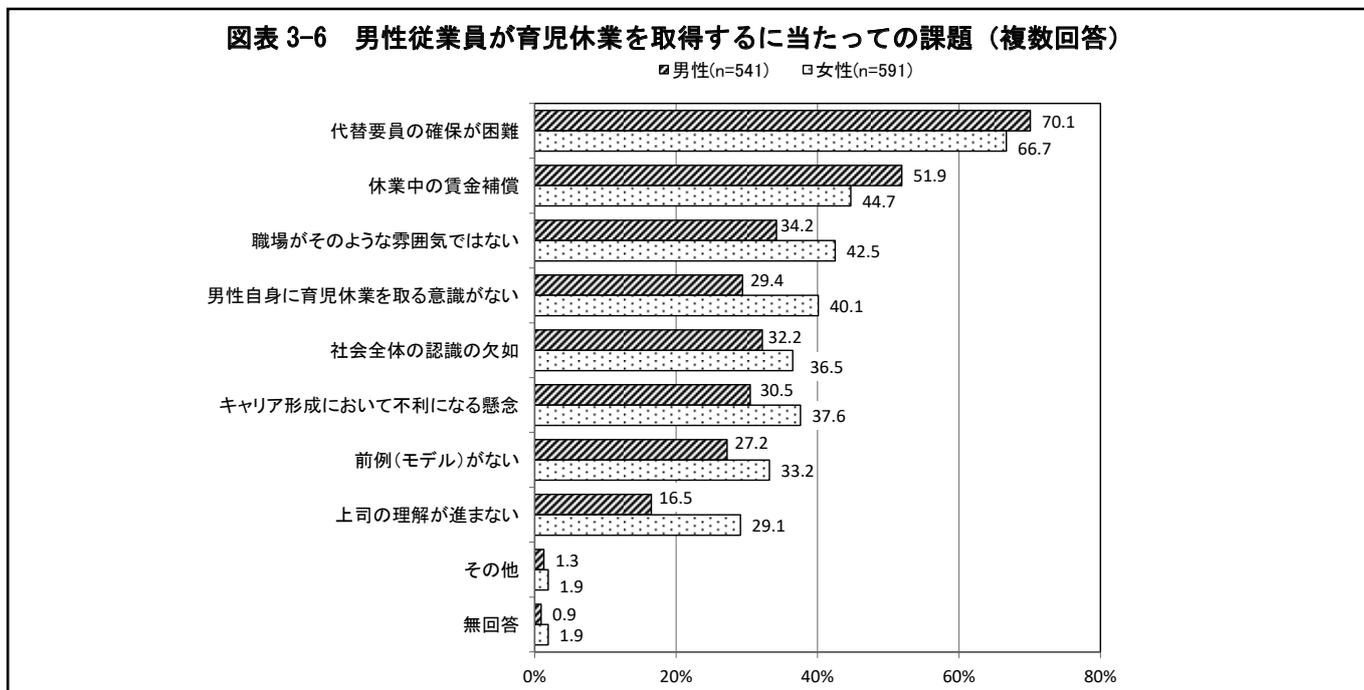
【女性・規模別】



5 男性従業員が育児休業を取得するに当たっての課題（複数回答）

男女ともに「代替要員の確保が困難」が最も多い

男性の育児休業取得に当たっての課題をたずねた。男女とも「代替要員の確保が困難」（男性：70.1%、女性：66.7%）が最も高い。次いで「休業中の賃金補償」（男性：51.9%、女性：44.7%）、「職場がそのような雰囲気ではない」（男性：34.2%、女性：42.5%）の順に多くなっている。（図表 3-6）



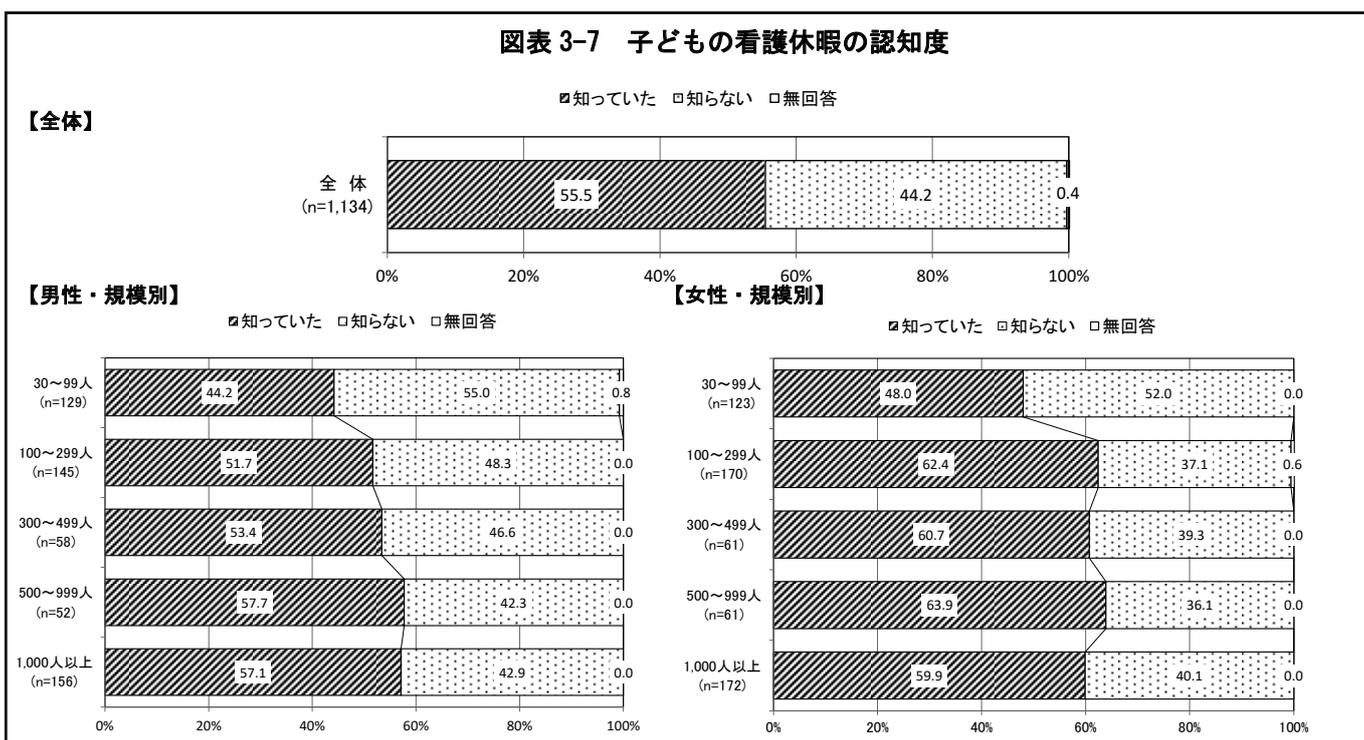
6 子どもの看護休暇の認知度

子どもの看護休暇が法律に定められていることを「知らない」が4割半ば

子どもの看護休暇制度が法律に定められていることを知っているかをたずねたところ、「知っていた」が55.5%となっており、「知らない」(44.2%)を上回っている。

規模別にみると男女とも「30~99人」では「知らない」が5割を超えるが、100人以上の規模では「知っていた」が5割を超える。いずれの規模でも男性の方が女性より「知らない」と回答した割合が高い。

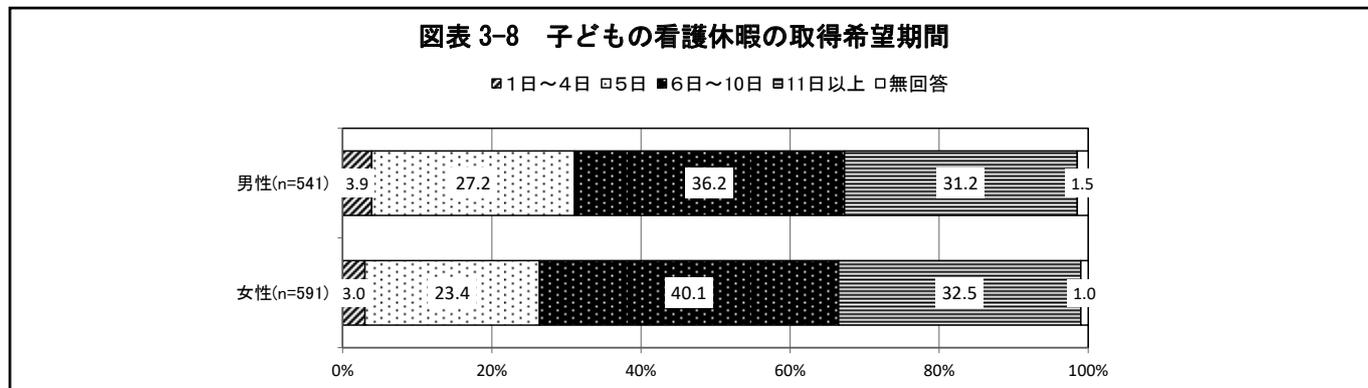
(図表 3-7)



7 子どもの看護休暇の取得希望期間

男女ともに「6～10日」を希望する人が最も多い

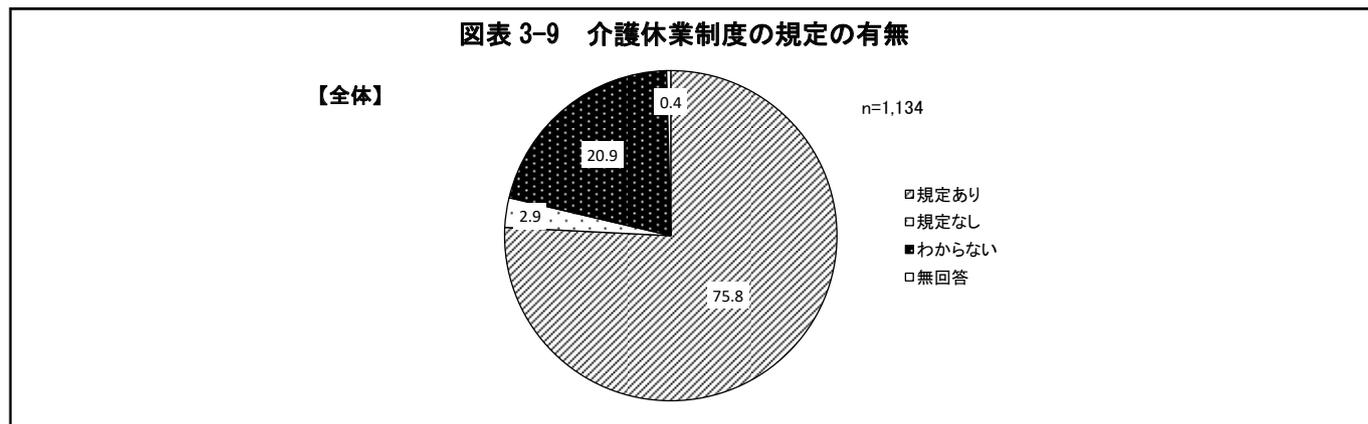
子どもの看護休暇は、年間どのくらい取得できることが望ましいかをたずねた。男女ともに「6～10日」（男性 36.2%、女性 40.1%）が最も多く、次いで、「11日以上」（男性 31.2%、女性 32.5%）、「5日」（男性 27.2%、女性 23.4%）となっており、男女ともに法律で定められた年5日以上の期間の取得を希望する回答が多い。（図表 3-8）



8 介護休業制度の規定の有無

「規定あり」は7割半ば

職場の就業規則等に介護休業制度の規定があるかをたずねた。「規定あり」と回答したのは75.8%、「規定なし」は2.9%、「わからない」は20.9%となっている。（図表 3-9）

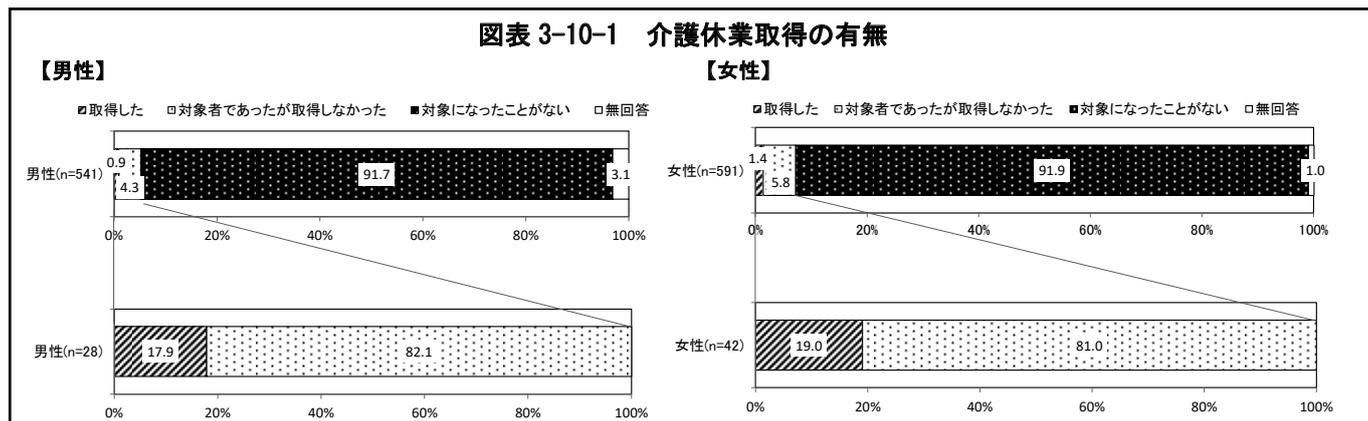


9 介護休業取得の有無

男女ともに介護休業を取得したことがあるのはごくわずか

介護休業取得の有無をたずねた。介護休業対象者は、男性は5.2%（取得した（0.9%）+対象者であったが取得しなかった（4.3%））、女性は7.2%（同様に（1.4%）+（5.8%））であった。

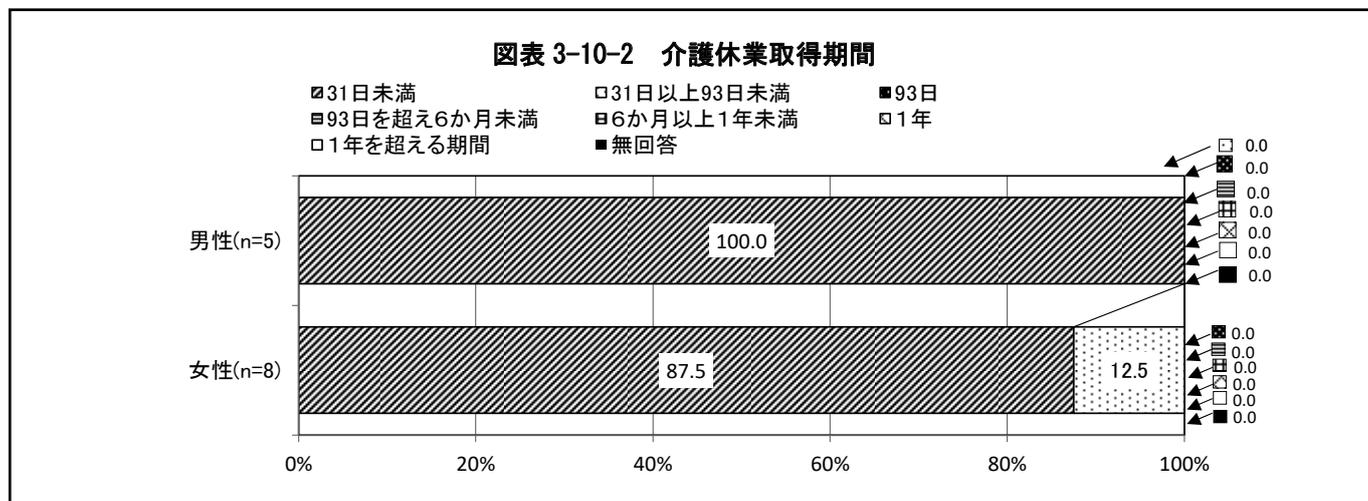
介護休業対象者（男性：n=28、女性：n=42）のうち、休業を取得したことがあるのは、男性17.9%（5名）、女性19.0%（8名）であった。（図表 3-10-1）



9-1 介護休業取得期間

男性は「31日未満」5名、女性は「31日未満」7名、「31日以上93日未満」1名

介護休業を取得したと回答した者（男性：n=5、女性：n=8）に、取得期間をたずねた。男性は「31日未満」が5名、女性は「31日未満」が7名、「31日以上93日未満」が1名となっている。（図表 3-10-2）

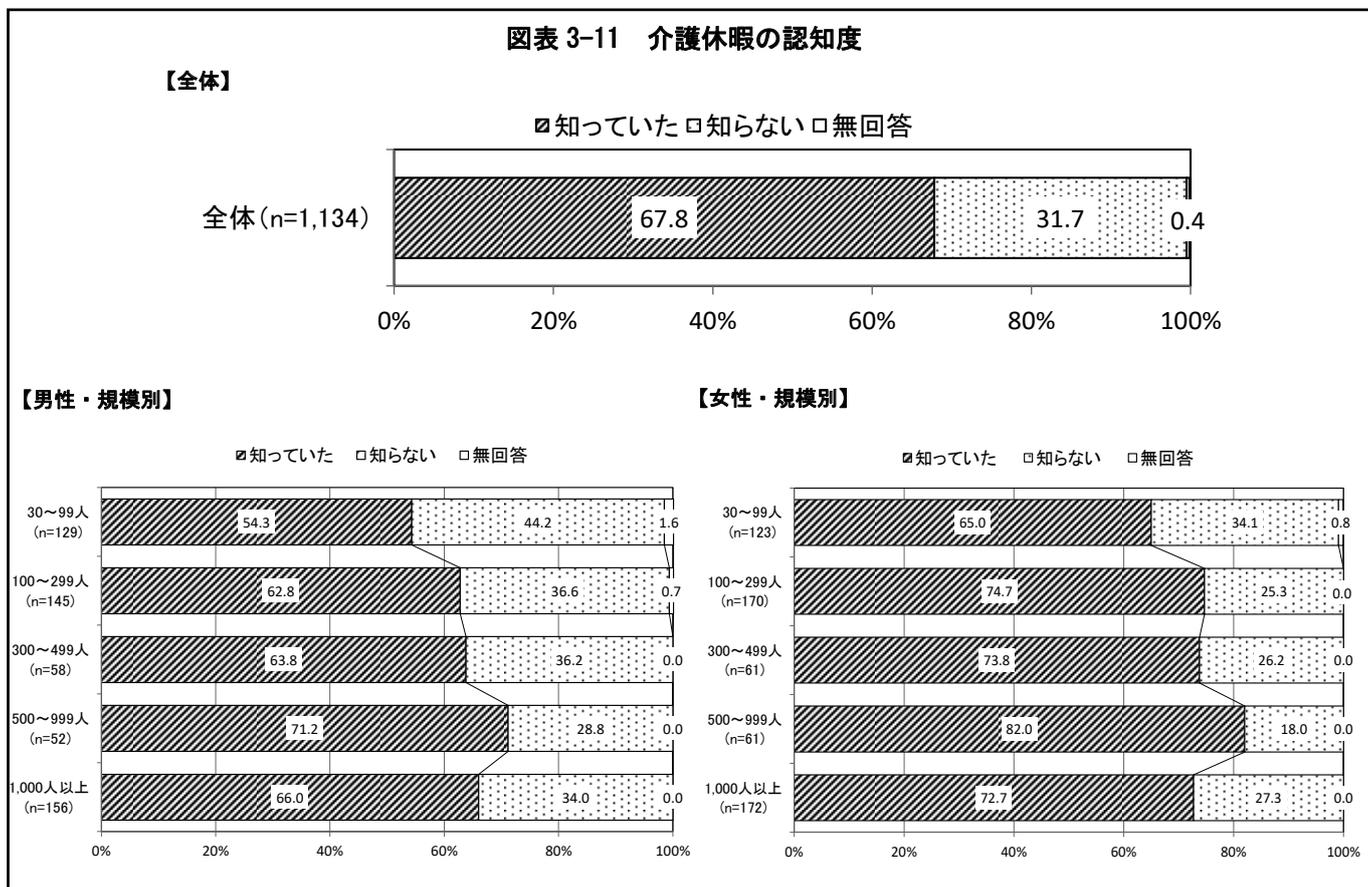


10 介護休暇の認知度

介護休暇が法定されていることを「知っていた」が6割後半

介護休暇が法定されていることを知っているかたずねたところ、「知っていた」が67.8%となっている。男女ともに、すべての規模で「知っていた」が50%を超えており、「知らない」を上回っている。

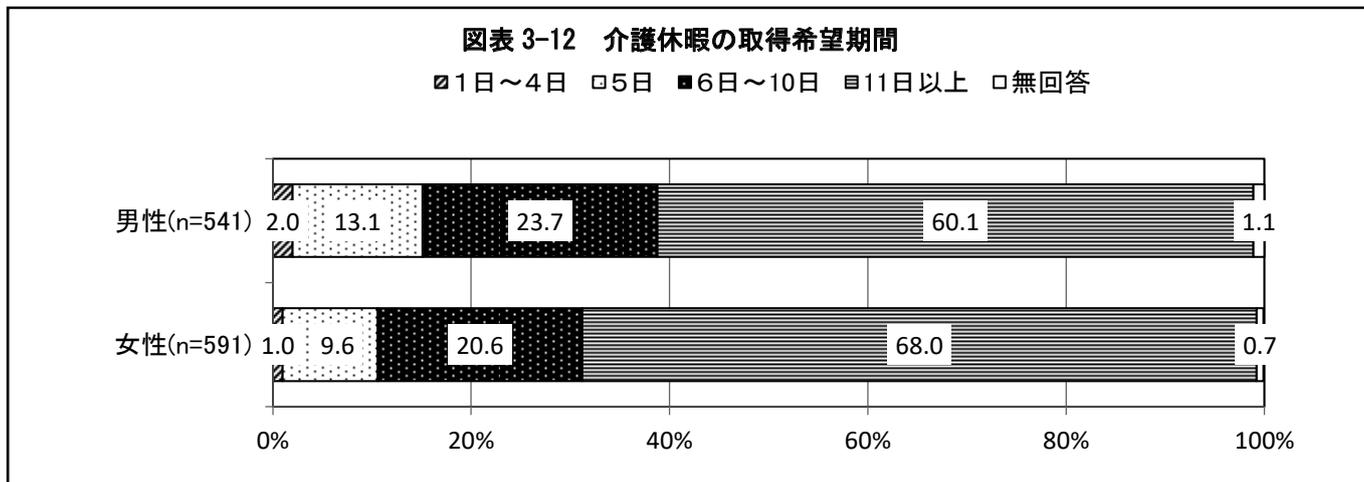
（図表 3-11）



11 介護休暇の取得希望期間

男女ともに「11日以上」が最も多い

介護休暇は、年間どのくらい取得できることが望ましいかをたずねたところ、男女ともに「11日以上」（男性 60.1%、女性 68.0%）が最も多く、次いで、「6日～10日」（男性 23.7%、女性 20.6%）、「5日」（男性 13.1%、女性 9.6%）となっている。男女ともに、法律に定められた年5日以上の期間の取得を希望する回答が多い。（図表 3-12）



12 多様な働き方（育児・介護等と仕事の両立支援制度等）について

(1) 制度の有無と利用状況

「制度あり」、「利用経験あり」とともに最も割合が多いのは「半日や時間単位の有給休暇」

育児・介護等と仕事の両立支援制度等の多様な働き方の制度 12 項目を挙げて、それぞれの制度の有無と利用状況をたずねた。制度がある割合が高いのは、「半日や時間単位の有給休暇」85.8% (利用経験あり (75.5%) + 利用経験なし (10.3%))、「短時間勤務制度」77.6% (同様に (19.0%) + (58.6%))、「テレワーク制度 (在宅勤務等)」65.1% (同様に (50.0%) + (15.1%)) となっている。

また、利用経験ありの割合は「半日や時間単位の有給休暇」(75.5%) が最も高く、次いで「テレワーク制度 (在宅勤務等)」(50.0%) となっている。

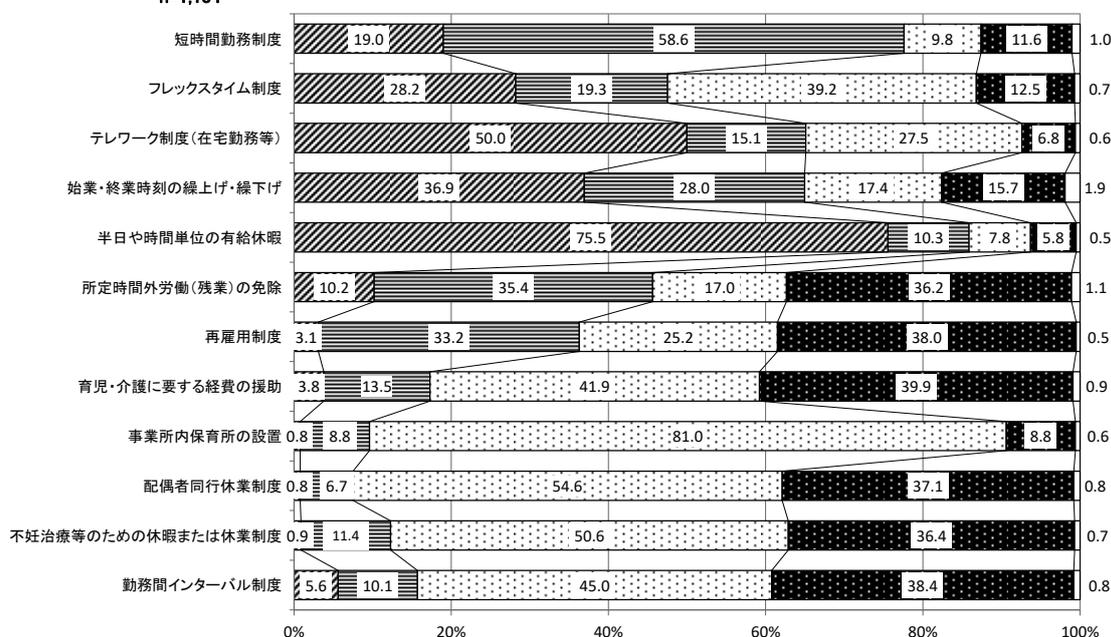
男女ともに似た傾向になっているが、「短時間勤務制度」の利用経験の割合は、男性が 5.7% であるのに対して、女性が 31.1% と高くなっている。(図表 3-13)

図表 3-13 多様な働き方に関する制度の有無と利用状況

【全体】

■制度あり(利用経験あり) ■制度あり(利用経験なし) □制度なし ■わからない □無回答

n=1,134

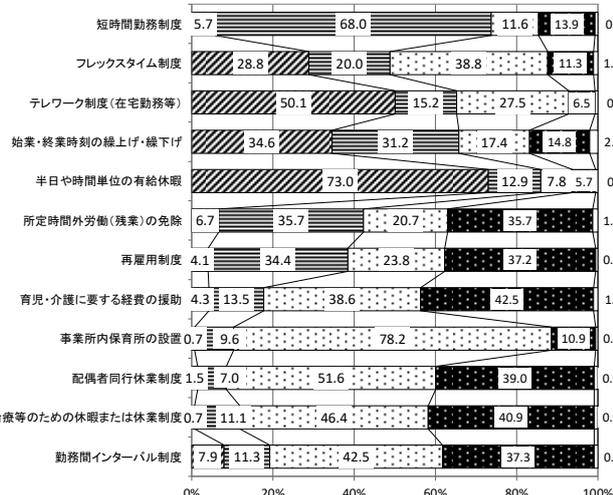


【男性】

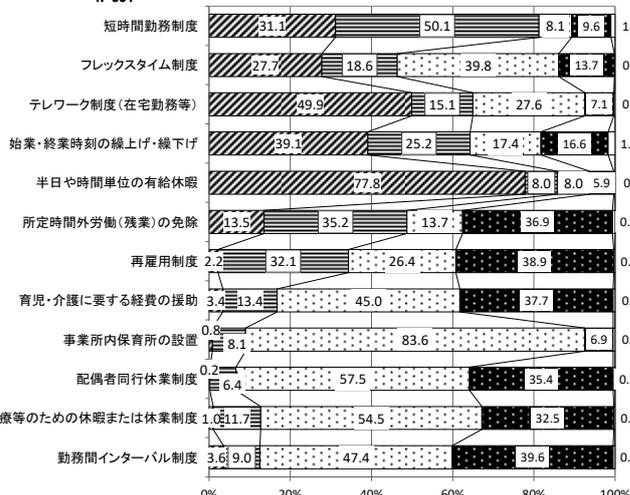
【女性】

■制度あり(利用経験あり) ■制度あり(利用経験なし) □制度なし ■わからない □無回答

n=541



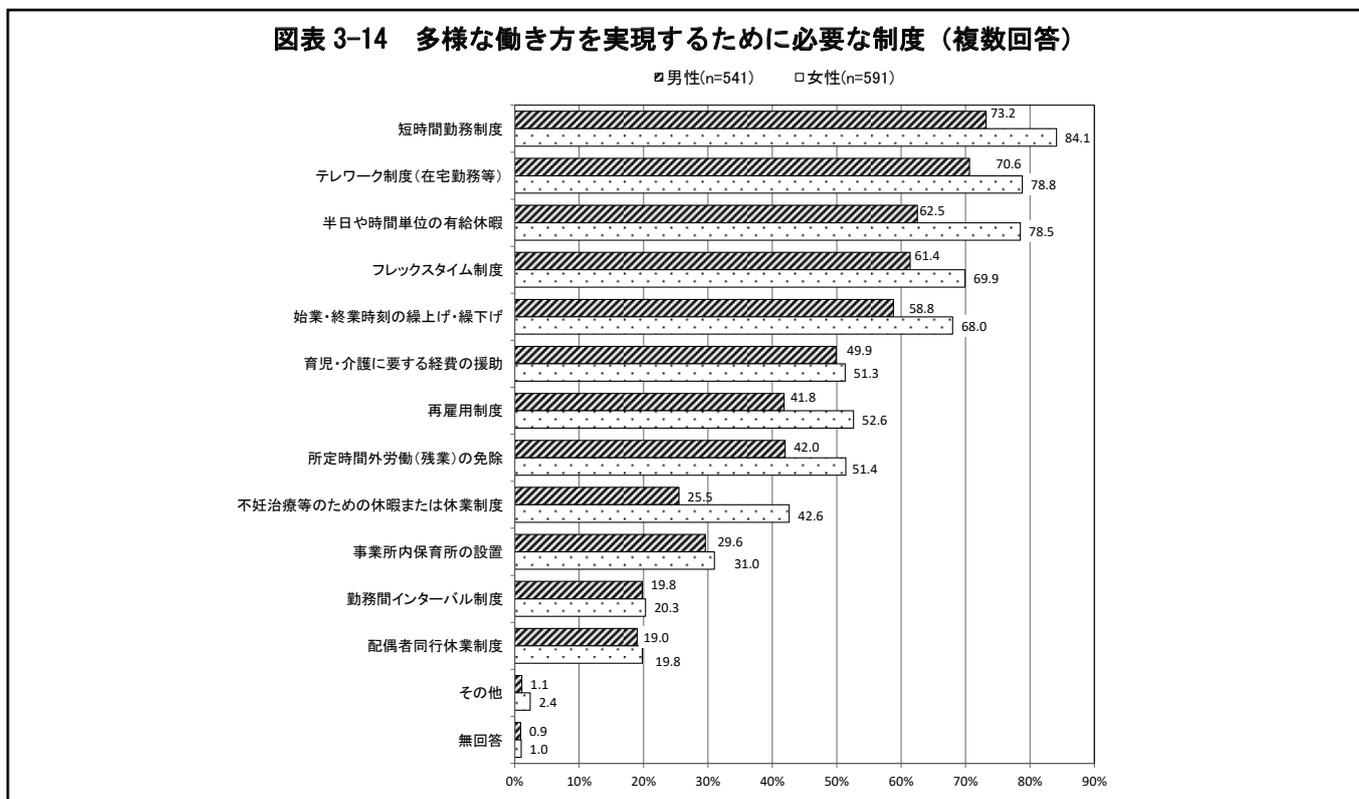
n=591



(2) 多様な働き方を実現するために必要な制度（複数回答）

男女ともに「短時間勤務制度」が最も多い

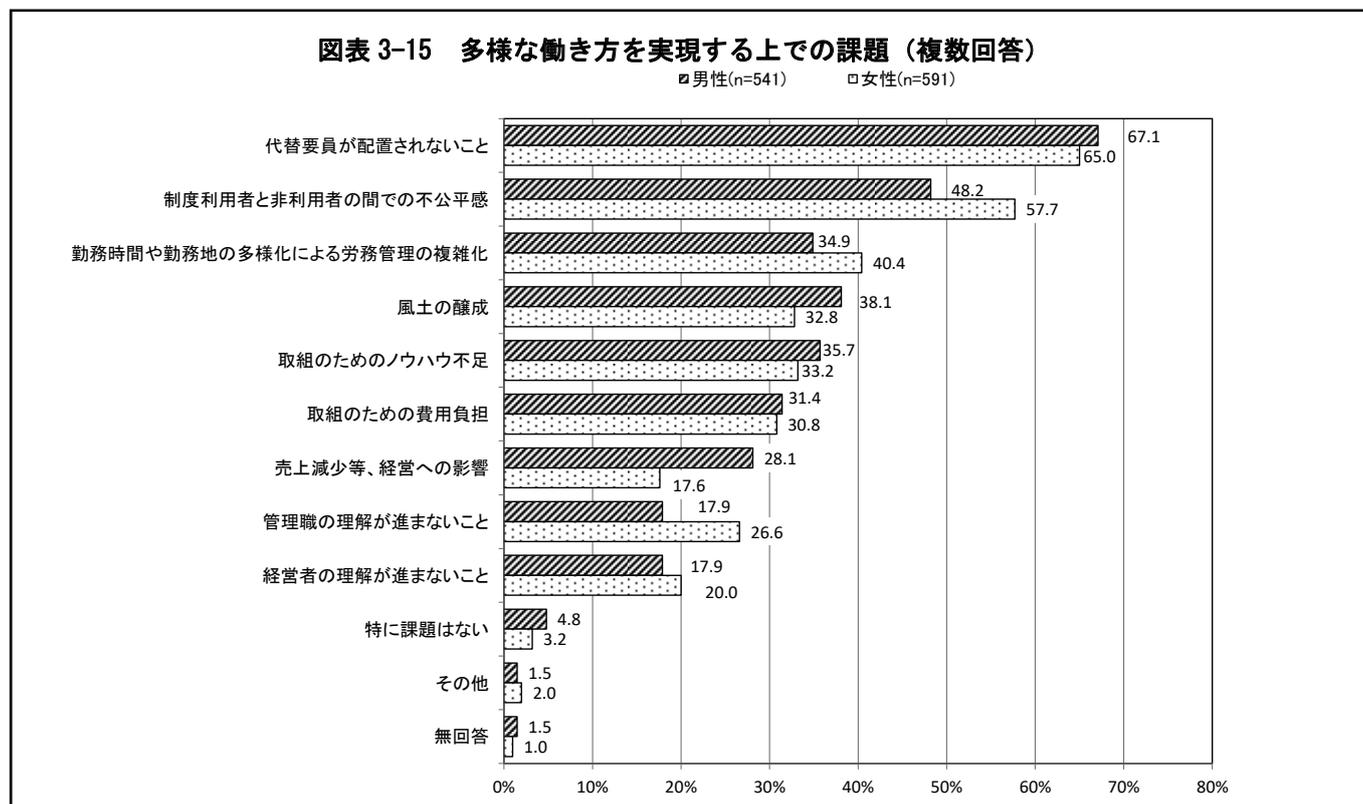
多様な働き方を実現するために必要な制度をたずねたところ、男女ともに「短時間勤務制度」(男性 73.2%、女性 84.1%) が最も多く、その他「テレワーク制度（在宅勤務等）」(男性 70.6%、女性 78.8%)、「半日や時間単位の有給休暇」(男性 62.5%、女性 78.5%)、「フレックスタイム制度」(男性 61.4%、女性 69.9%) が上位となっている。(図表 3-14)



(3) 多様な働き方を実現する上での課題（複数回答）

男女ともに「代替要員が配置されないこと」が最も多い

多様な働き方を実現する上での課題をたずねたところ、男女ともに「代替要員が配置されないこと」（男性 67.1%、女性 65.0%）が最も多く、次いで、「制度利用者と非利用者の間での不公平感」（男性 48.2%、女性 57.7%）となっている。以降男性では「風土の醸成」（38.1%）、「取組のためのノウハウ不足」（35.7%）、女性では「勤務時間や勤務地の多様化による労務管理の複雑化」（40.4%）、「取組のためのノウハウ不足」（33.2%）の順となっている。（図表 3-15）



Ⅲ 職場のハラスメントに関する事項

1 職場のハラスメントの発生状況（複数回答）

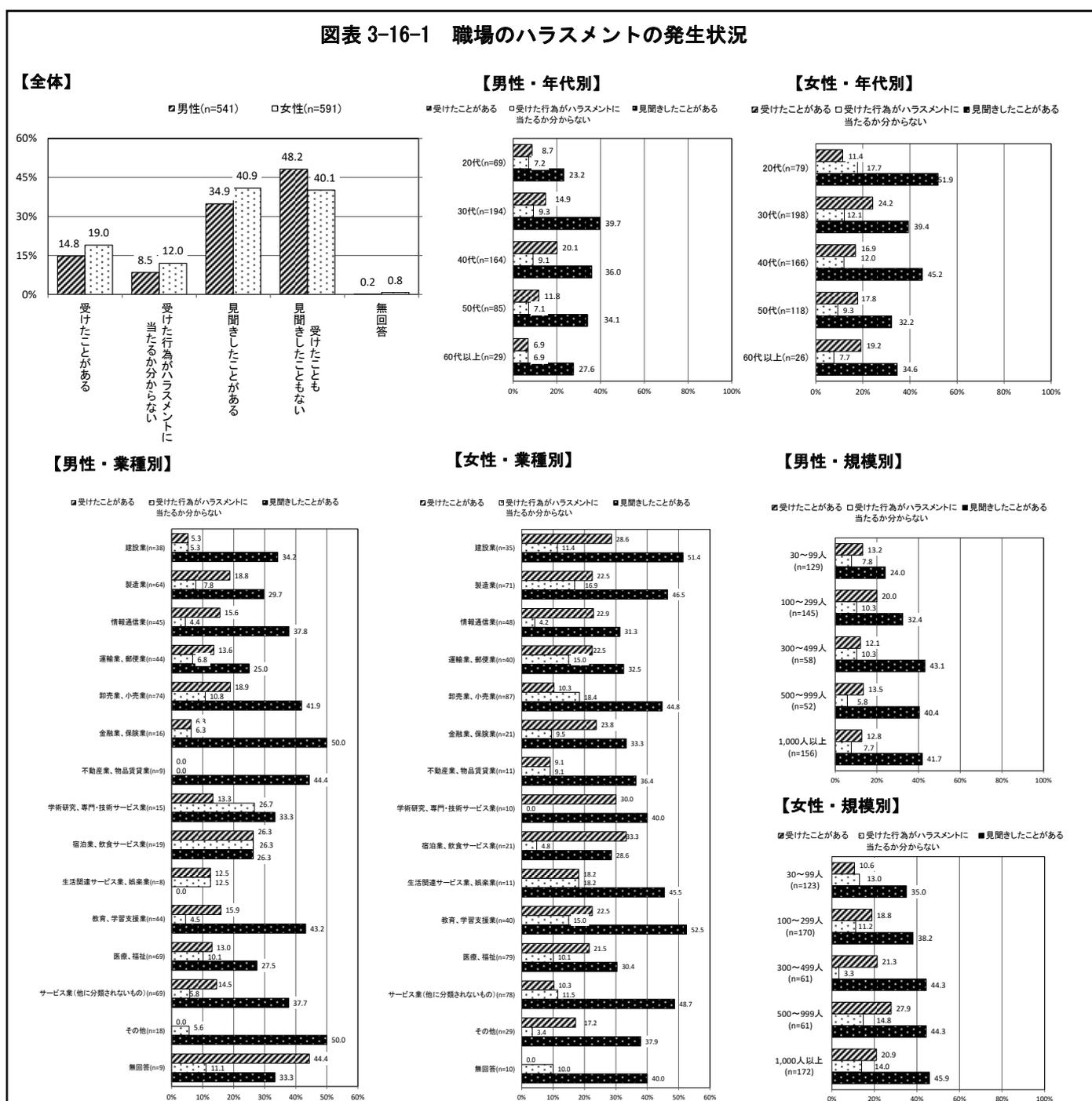
何らかのハラスメントを受けたことがあるのは、男性1割半ば、女性約2割

過去5年間に、職場で何らかのハラスメントを受けたこと、見聞きしたことがあるか従業員にたずねたところ、「受けたことがある」は男性が14.8%、女性が19.0%である。また、「見聞きしたことがある」は男性が34.9%、女性が40.9%で、約3人に1人以上が職場で何らかのハラスメントを見聞きしている。

年代別にみると、「受けたことがある」と回答した割合が高いのは、男性は「40代」（20.1%）、女性は「30代」（24.2%）で、「見聞きしたことがある」が高いのは男性が「30代」（39.7%）、女性は「20代」（51.9%）であった。

業種別にみると、「見聞きしたことがある」の割合は男性では「金融業、保険業」（50.0%）、「不動産業、物品賃貸業」（44.4%）が高い。女性は「教育、学習支援業」（52.5%）、「建設業」（51.4%）で5割を超える。

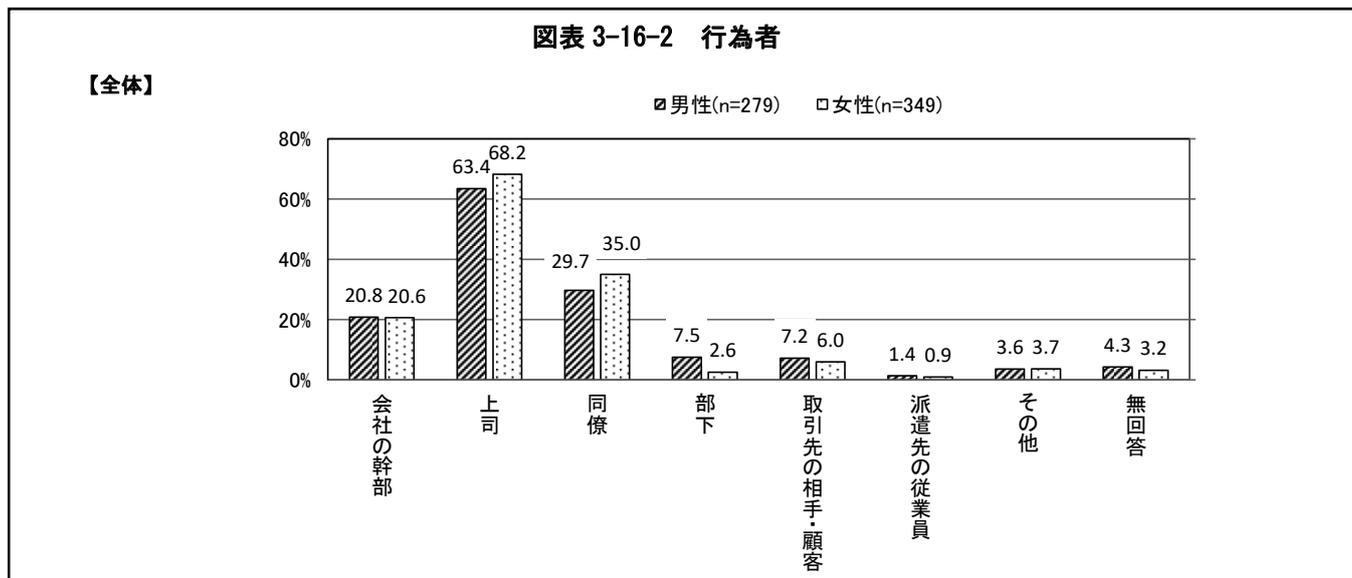
規模別では、男女ともに499人までは規模が大きくなるにつれて「見聞きしたことがある」割合が高くなり、500人以上の規模では4割を超える。（図表 3-16-1）



1-1 行為者（複数回答）

男女ともに「上司」の割合が最も高い

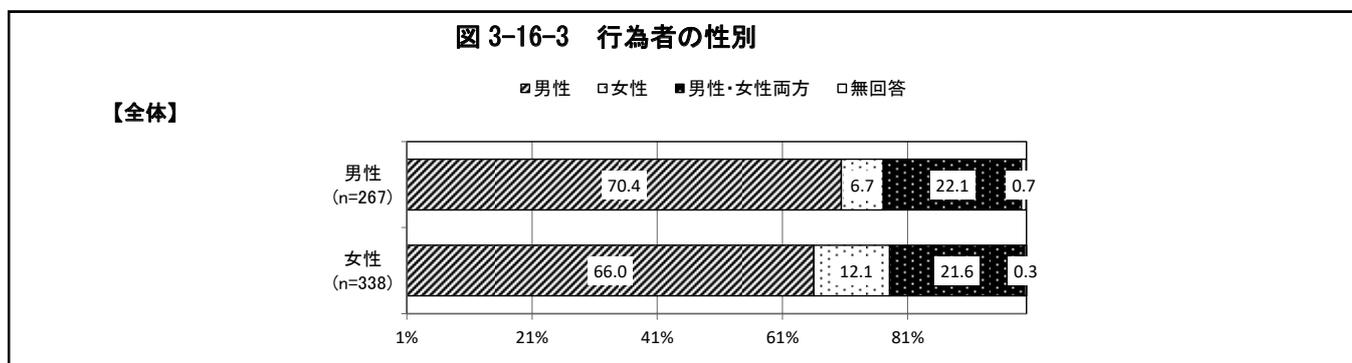
ハラスメントを「受けたことがある」、「受けた行為がハラスメントに当たるか分からない」、「見聞きしたことがある」と回答した者にハラスメントの行為者についてたずねたところ、男女とも、「上司」（男性 63.4%、女性 68.2%）が最も多く、次いで、「同僚」（男性 29.7%、女性 35.0%）、「会社の幹部」（男性 20.8%、女性 20.6%）の順になっている。（図表 3-16-2）



1-2 行為者の性別

男女ともに「男性」が8割後半以上

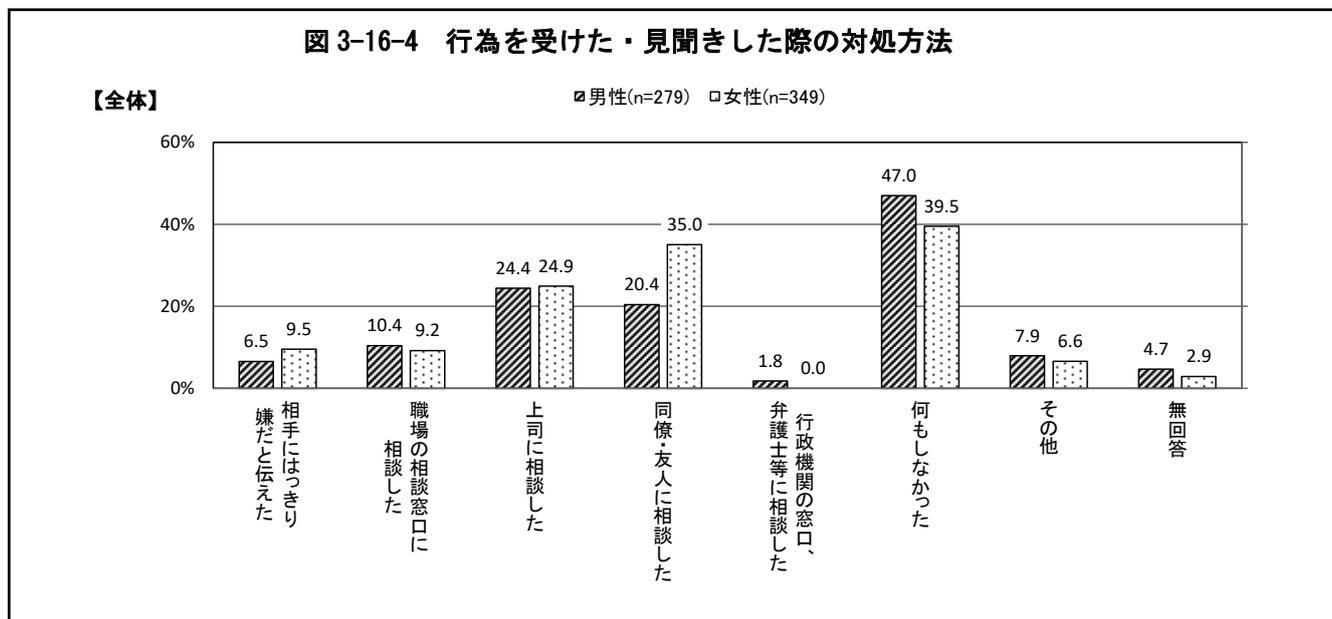
行為者の性別についてたずねたところ、「男性」（男性 70.4%、女性 66.0%）、「男性・女性両方」（男性 22.1%、女性 21.6%）、「女性」（男性 6.7%、女性 12.1%）の順となっており、「男性」と「男性・女性両方」を合わせると、行為者が男性と答えた割合は男女とも8割後半以上となる。一方で、「女性」と「男性・女性両方」を合わせると、行為者が女性と答えた割合は、2割後半から3割前半程度となっている。（図 3-16-3）



1-3 行為を受けた・見聞きした際の対処方法（複数回答）

男女ともに「何もしなかった」が最も多い

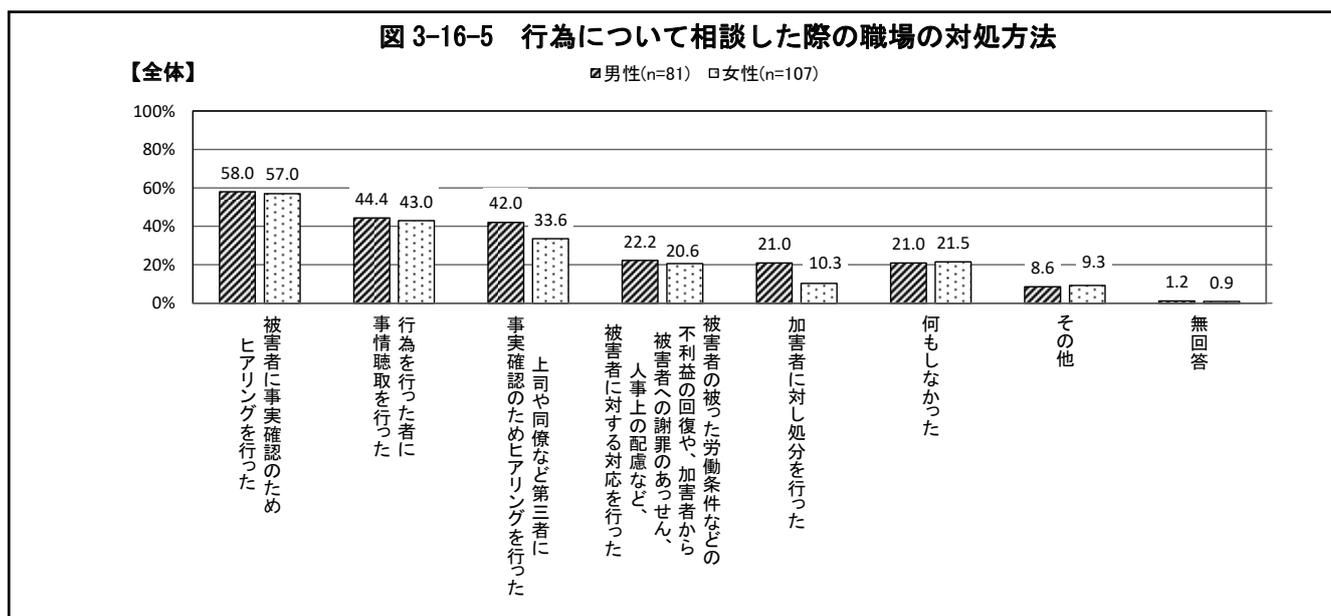
ハラスメントを受けた・見聞きした際の対処方法は、男女ともに「何もしなかった」（男性 47.0%、女性 39.5%）が最も多い。次いで、男性では「上司に相談した」（24.4%）、「同僚・友人に相談した」（20.4%）、女性では「同僚・友人に相談した」（35.0%）、「上司に相談した」（24.9%）と続く。（図 3-16-4）



1-4 行為について相談した際の職場の対処方法（複数回答）

男女ともに「被害者に事実確認のためヒアリングを行った」が最も多い

行為を受けた、見聞きした際の対処方法として、「職場の相談窓口相談した」、「上司に相談した」と回答した者に、職場がどのような対処をしたかたずねた。男女とも「被害者に事実確認のためヒアリングを行った」（男性 58.0%、女性 57.0%）が最も多く、次いで、「行為を行った者に事情聴取を行った」（男性 44.4%、女性 43.0%）、「上司や同僚など第三者に事実確認のためヒアリングを行った」（男性 42.0%、女性 33.6%）の順になっている。（図 3-16-5）

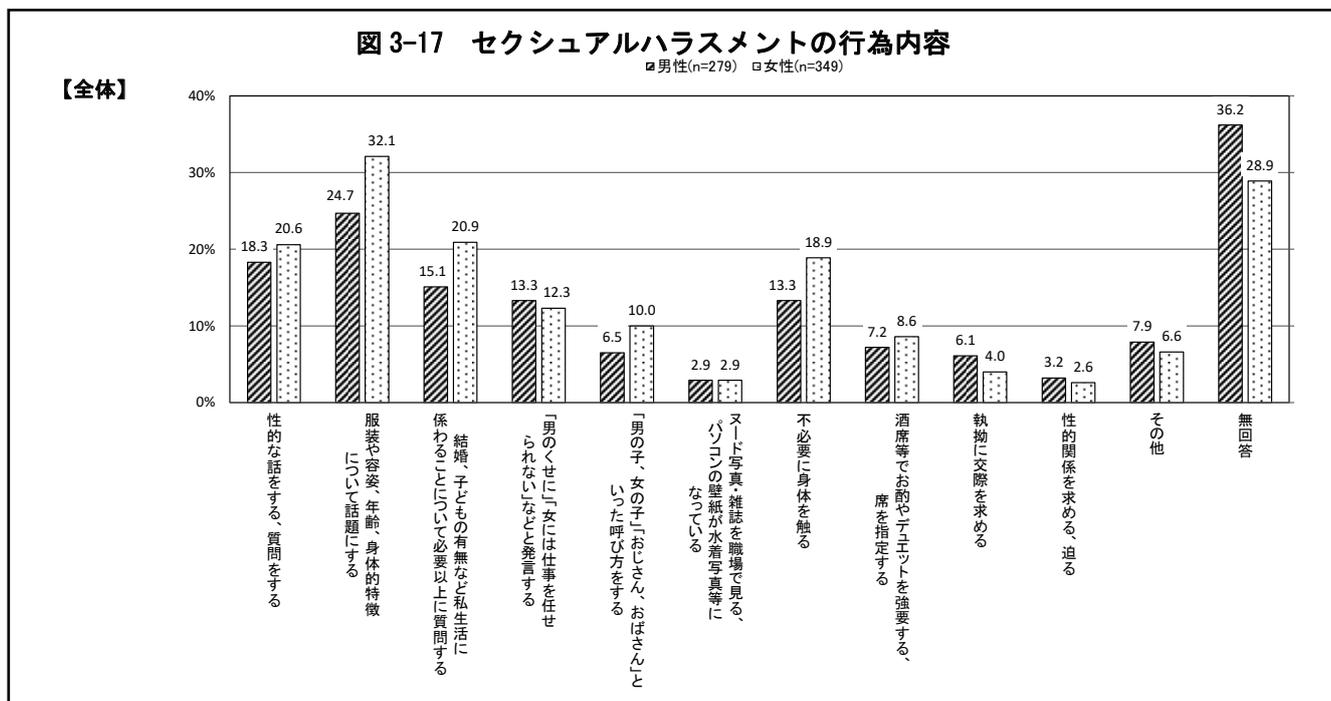


2 セクシュアルハラスメントの行為内容（複数回答）

男女とも「服装や容姿、年齢、身体的特徴について話題にする」が最も多い

セクシュアルハラスメントについて、受けた行為、又は、見聞きした行為がどのようなものかたずねた。

男女とも「服装や容姿、年齢、身体的特徴について話題にする」（男性 24.7%、女性 32.1%）が最も多い。続いて、男性は「性的な話をする、質問をする」（18.3%）、「結婚、子どもの有無など私生活に係わることについて必要以上に質問する」（15.1%）の順、女性は「結婚、子どもの有無など私生活に係わることについて必要以上に質問する」（20.9%）、「性的な話をする、質問をする」（20.6%）の順となっている。（図 3-17）



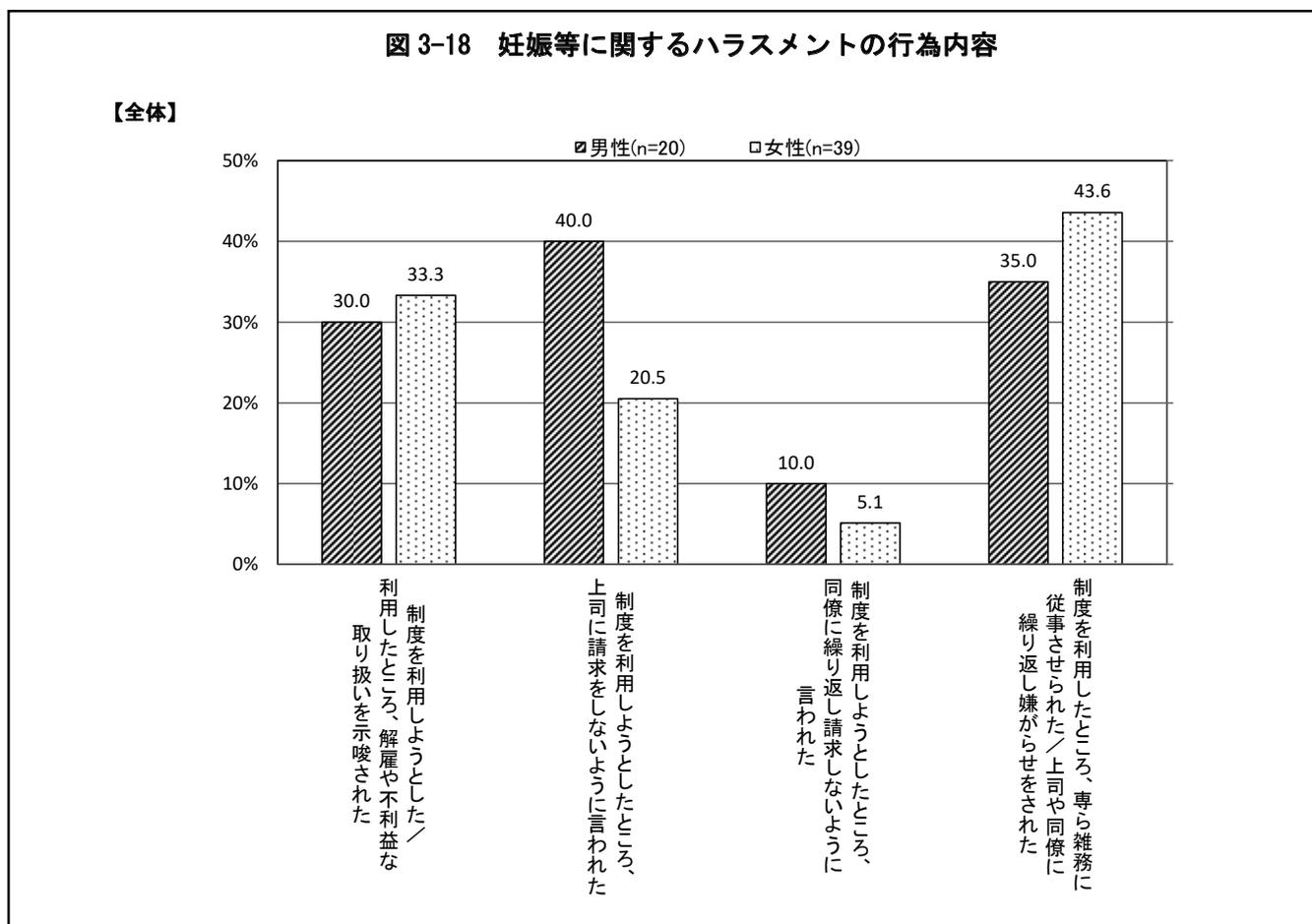
3 妊娠等に関するハラスメントの行為内容（複数回答）

男性では「制度を利用しようとしたところ、上司に請求をしないように言われた」が最も高く、女性では「制度を利用したところ、専ら雑務に従事させられた／上司や同僚に繰り返し嫌がらせをされた」が最も高い

妊娠等に関するハラスメントについて、受けた行為、又は、見聞きした行為がどのようなものかたずねた。（無回答を除いて分析）

男性では「制度を利用しようとしたところ、上司に請求をしないように言われた」が40.0%で最も高い。次いで、「制度を利用したところ、専ら雑務に従事させられた／上司や同僚に繰り返し嫌がらせをされた」

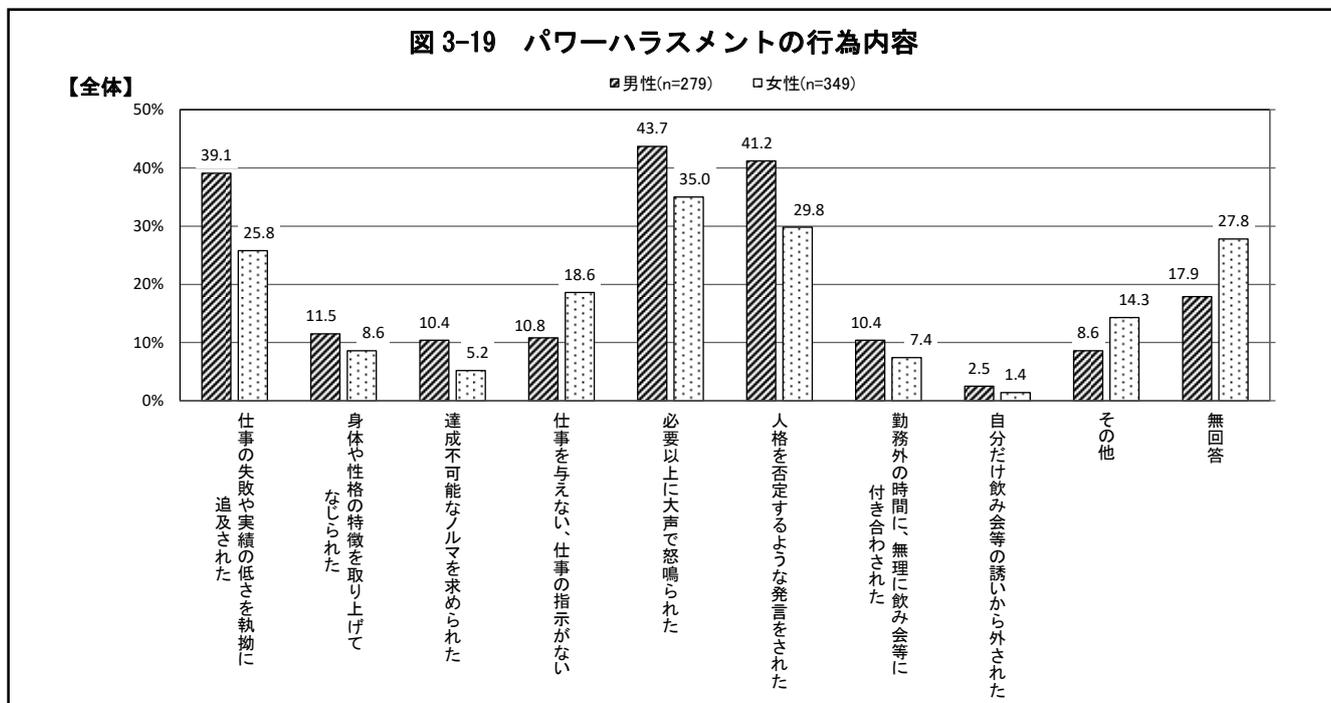
(35.0%)、「制度を利用しようとした／利用したところ、解雇や不利益な取り扱いを示唆された」(30.0%)と続く。女性では「制度を利用したところ、専ら雑務に従事させられた／上司や同僚に繰り返し嫌がらせをされた」が43.6%で最も高く、次いで「制度を利用しようとした／利用したところ、解雇や不利益な取り扱いを示唆された」(33.3%)、「制度を利用しようとしたところ、上司に請求をしないように言われた」(20.5%)となっている。（図3-18）



4 パワーハラスメントの行為内容（複数回答）

男女とも「大声で怒鳴られた」「人格を否定する発言をされた」「失敗や実績の低さを追及された」が上位3項目

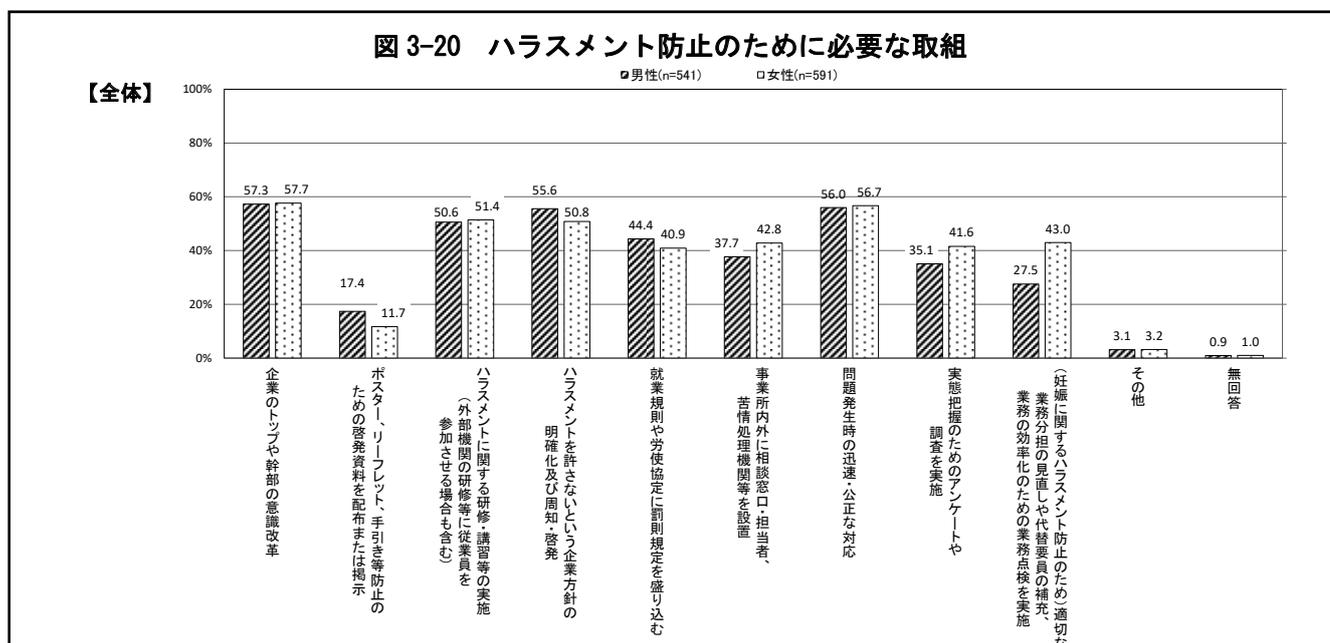
パワーハラスメントについて、受けた行為、又は見聞きした行為がどのようなものかたずねた。男女とも「必要以上に大声で怒鳴られた」（男性：43.7%、女性：35.0%）が最も多く、次いで「人格を否定するような発言をされた」（男性：41.2%、女性：29.8%）、「仕事の失敗や実績の低さを執拗に追及された」（男性：39.1%、女性：25.8%）の順となり、上位3項目は男女とも同じとなった。（図 3-19）



5 ハラスメント防止のために必要な取組（複数回答）

男女とも「企業のトップや幹部の意識改革」が最も高い

ハラスメント防止のために、どのような取組が必要かたずねた。男女とも「企業のトップや幹部の意識改革」（男性 57.3%、女性 57.7%）が最も高く、次いで「問題発生時の迅速・公正な対応」（男性 56.0%、女性 56.7%）となっている。以降、男性では「ハラスメントを許さないという企業方針の明確化及び周知・啓発」（55.6%）、女性では「ハラスメントに関する研修・講習等の実施」（51.4%）と続いており、それぞれ上位4項目まで5割を超えている。（図 3-20）



6 パワーハラスメント防止対策義務化の認知度

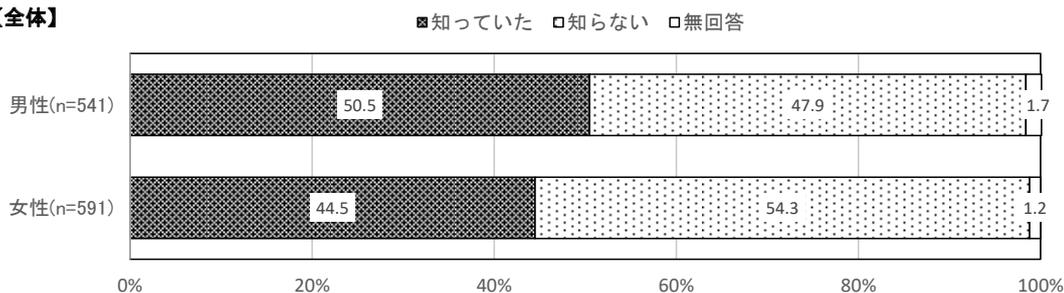
男性では「知っていた」が高く、女性では「知らない」が高い

パワーハラスメント防止対策義務化についての認知度をたずねた。男性では「知っていた」が50.5%、「知らない」が47.9%で「知っていた」が多くなっている。一方女性は「知らない」(54.3%)が「知っていた」(44.5%)を上回っている。

業種別に「知っていた」をみると、男性では「金融業、保険業」で62.5%と最も多く、一方「学術研究、専門・技術サービス業」で20.0%と最も少ない。女性では「不動産業、物品賃貸業」で72.7%と最も多くなっており、「生活関連サービス業、娯楽業」で18.2%と最も少なくなっている。(図3-21)

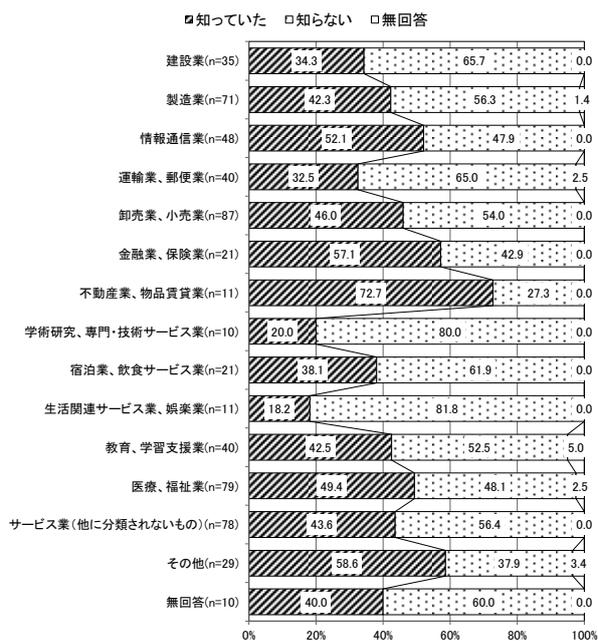
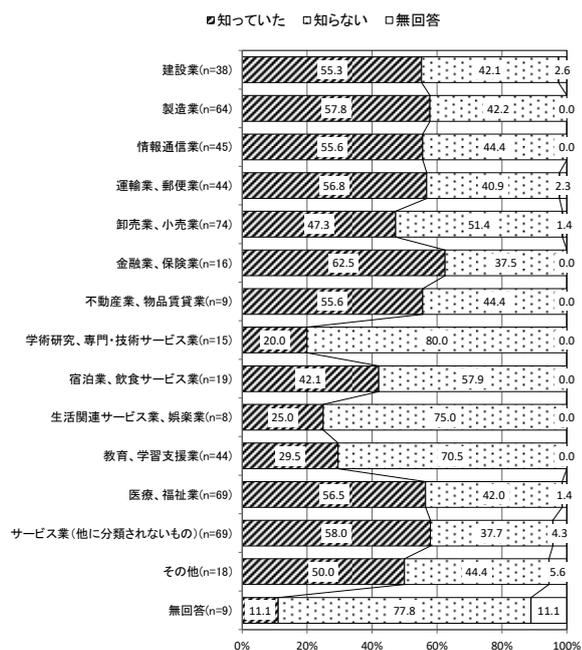
図表 3-21 パワーハラスメント防止対策義務化の認知度

【全体】



【男性・業種別】

【女性・業種別】



IV 自由意見（従業員）

従業員調査の回答者（1,134人（男性541人、女性591人、性別無回答2人））のうち、239人（男性83人、女性155人、性別無回答1人）、回答者の21.1%（男性15.3%、女性26.2%）の自由意見が寄せられた。

内容別に分類すると、「男女雇用平等に関すること」が90件（男性34件、女性55件、性別無回答1件）と最も多く、次いで「育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること」が38件（男性9件、女性29件件）、「雇用環境や社会に対する要望」が35件（男性10件、女性25件）、「行政に望むこと」が17件（男性13件、女性4件）等となっている。

1 男女雇用平等に関すること

【男性】

- ◆ 男女平等を意識しすぎているせいか男性社員の人事的不利益（異動・降格など）が多発。一方で女性社員も望まない人事に苦しんでいる同僚が多く現場は混乱している為、もう少しゆるやかな移行、一人一人の社員のキャリアプランを企業はもっと把握してほしい。（製造業 1000人以上）
- ◆ 企業ひいては日本が競争力を高めるには、男女平等を始めとして働きやすい環境が肝要であり、トップマネジメントから末端の一般社員までの理解・制度（行政・企業）が必要だと感じています。欧州での生活経験がありますが、そのマインドギャップを強く感じます。（卸売業、小売業 500～999人）
- ◆ 私、自身は、男女を平等にするという考え方を改めたほうが良いと感じています。平等ではなく、差別をなくす、格差をなくすことが大事だと思います。男女が平等・同等は、無理な話であり、男は子どもを産むことはできないし、体格差もあります。ですが子育てをすることはできる。育児休業の取得を目指すのではなく「残業しないがあたり前」の雰囲気をつくることのはじめの1歩だと私は思います。（教育、学習支援業 500～999人）
- ◆ ポジティブアクションの観点で、状況に応じて女性を優遇することは大切だと思う。一方で、男性も例えば育児休業など、制度を理解して積極的に取得することをもっと推進すべきだと思う。そのことが、女性の働き易さにもつながると思いますし、本来男女というくくりで考えるべきではなく、同様に扱えるようになることこそが平等だと思います。（運輸業、郵便業 300～499人）

【女性】

- ◆ 現在の職場では、男女格差（給料・キャリアアップ・休暇の面）は無いと思える。男性育休のPRも、すでにされている。ただし、実際に社員が気持ちよく活用できているかは、役職階級や部署による様で、不公平感は聞こえてくる。（サービス業（他に分類されないもの） 100～299人）
- ◆ ジェンダー平等、男女平等などありますが、矛盾点が多くて実行するのはなかなか難しいのが現実だと思います。育児は休業制度が今回大幅に改正されましたが、給付金の金額や会社での位置からすると、男性が長期休業を取るのには現実的に厳しいです。中小企業だと人員の確保が難しく、長期休業をすることに対して、周りからの評価や迷惑と感じてしまい、難しいと思います。（製造業 100～299人）
- ◆ 男性は通常業務のみだが、女性はお茶出しや掃除等の雑務を行わせていることが不平等に感じる。（建設業 500～999人）

「従業員調査結果」

- ◆ 男尊女卑の考えは改善されてきたものの、同じ行為をしてもなかなか先入観が抜けない対応はありと感じます。男女で違いがあるのは当然なので、その違いを認めつつ行動できる世の中に変化していったほしいと考えます。次世代の子供たちへの教育、大人の考え方の変化など課題は様々ですが、1つひとつ対応して頂きたいです。(宿泊業、飲食サービス業 1000人以上)

2 職場のハラスメントに関すること

【男性】

- ◆ 職場における男女平等に関して、特にハラスメント系は、防止対策が施行されていても、具体的な情報が入って来ない、そもそも知らないという方が多いのではないかと思います。自身がパワハラを経験した時は泣き寝入りするしかなかったですし、育休に関しては自身で調べないと全く情報は入って来ない状況でした。事業主の義務として公布されているのであれば、本アンケートの様な調査を企業に対し行い従業員の実態調査を行うべきではないかと思います。(運輸業、郵便業 100~299人)
- ◆ ハラスメントにならないコミュニケーションが難しい。必要以上に注意してしまい、指示が出せない。(残業となる仕事を振れない、注意しているが強く言えず、改善できない)(製造業 100~299人)

【女性】

- ◆ パワハラをおそれるためにコミュニケーションが取りづらくなっているところもあります。(サービス業(他に分類されないもの) 30~99人)
- ◆ 女性が多い職場の為、男女平等について特に考えた事はありませんが、女性同士の中でお互いが気付かないだけで、パワーハラスメントになる様な事が、起きているかもしれないと思いました。簡単でもいいので、各ハラスメントをまとめた小冊子を手にとって見ると防止につながるのであるといいと思います。(医療、福祉業 100~299人)
- ◆ ハラスメントに関して、加害者側は、ハラスメント行為をしている自覚がないことがほとんどだと思います。どのような行為がハラスメントに該当するのかを自覚することと、同じ役職の方同士、注意しあえる職場環境も大事だと思います。そのように東京都から促して、発信していただくと少しは変わるのでは?と思います。(建設業 1000人以上)
- ◆ 育児や産休制度利用者が非利用者への態度や発言に傷つく。(あなたも産めば分かる、子どもがいれば分かる、結婚すれば分かる等)結婚、出産しない(あるいはできない)人達へのそういった発言は、何のハラスメントなのか気になります。(教育、学習支援業 300~499人)

3 育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること

【男性】

- ◆ ここ数年で男性の育休への理解が急速に進んでいるように感じます。私自身は取ることができませんでしたが、残業をセーブして毎日早く帰っていました。それでも夫婦精一杯だったので、男性も育休を取って二人で育児ができると良いだろうと思います。待機児童問題もほぼ解消されてきており、良い環境だなと感じます。(製造業 1000人以上)
- ◆ 自分は男性だが、育児休業を取得させて頂いた。まだまだ世間的には育休男<女が取るべきという印象は強いと思う。職種によっては女性の能力、力が重要となる事もある為、男性の育休取得を積極的に啓発してもらいたい。(学術研究、専門・技術サービス業 100~299人)

「従業員調査結果」

【女性】

- ◆ 妊娠した女性は仕事復帰が難しいです。今、営業職ですが同じことを続けるとなると残業はあります。頑張って続けたいと思っても出産後は、保育園のお迎えなどで早く帰る必要があります。そうなるパフォーマンスは下がり、職場に迷惑がかかります。全体的にサポートの体制が少ないと思います。各会社人員不足だと思いますが、女性の中の多くは続けたくても続けられない人もいます。(卸売業、小売業 1000人以上)
- ◆ 育児休業制度はあるものの、自分から取得希望を伝えるには難しい環境にあると思います。従業員数が少ないので仕方のないこともあるが前例も無く理解も少ない。女性でさえ難しいと感じるので男性は出来ない。1番は経営者や管理職からの理解だと思います。従業員からの報告(男女ともに出産、育児、介護)があったときに制度を利用して休暇をとるように呼びかける。また、会社全体にも利用することが正しいことを周知する。そんな環境が整えばもっと良い会社になると思います。(学術研究、専門・技術サービス業 30~99人)
- ◆ 2児の母として時短勤務制度を利用中です。会社側の理解もあるほうかと思いますが「定時前にいなくなるから無責任」というような話を遠回しに聞かされたこともあります。時短でも働きやすい制度を会社が整えていけるような支援がないと中小企業で限られた人員のなかで働いていくことには難しさを感じます。(その他 100~299人)

4 男性による育児に関すること

【女性】

- ◆ 男性の育児参画、育児休職を改善(推進)しないと女性活用も推進されず、少子化も止まらないと思います。産む期間・育休期間(半年)はキャリア形成にはそこまで響きませんが、育休をとらない男性、家事育児負担が少ない傾向にある男性を前提とした長時間労働を是とする風土では産後・育休復帰後の女性はおのずと「制限社員」となってしまう、キャリアに支障がでます。(製造業 1000人以上)
- ◆ 私は現在子育て中(末子が1歳半)ですが、どうしても育児の比重は自分に傾いていて、夫婦同じ会社ですが夫はどんどんキャリアアップし、自分は妊娠や休職によりキャリアがストップし悔しい思いをしています。職場の問題というよりは夫婦の問題かもしれませんが…同じような悩みを抱える女性は多いと思うし、社会的問題だとも思います。(卸売業、小売業 500~999人)

5 雇用環境や行政・社会に対する要望

【男性】

- ◆ 企業、事業所単位での取り組みが必要なことは当然であるが、社会全体での法制度の周知が全く足りていない印象である。労働者が制度を活用でき、生き甲斐を持って生活を送る為には、自治体による積極的な啓発運動が不可欠である。社会的風潮が高まり世代を超えた理解が進むことを期待している。(教育、学習支援業 30~99人)

【女性】

- ◆ 女性の管理職を増やすとか責任ある仕事を渡すとか考えてくれるのはいいと思うが、結局子供の(介護も)世話は女性がするという意識が強い国だと思うので、職場のみならず社会全体が意識を変えないといけないと思う。(サービス業(他に分類されないもの) 100~299人)

「従業員調査結果」

- ◆ 中小企業の人手不足は厳しいものがあります。その中で相手に優しく出来ないのが現状です。日本の経済が良くなることが結果的に良い職場環境をつくっていくのかもしれませんが、今後もまだまだ変わらないでしょう。会計をやっているため、企業の事情もわかり、子供もいるので女性の辛さもわかり、どうにか良い方向に日本が向かうよう祈っています。(教育、学習支援業 100～299人)

6 行政に望むこと

【男性】

- ◆ 保育施設が慢性的に足りないと感じる。(23区内)保育士の労働環境の改善を軸に保育所及び人員の拡充を目指して欲しい。上記保育所の拡充が男女平等な職場の基本となると感じる。(卸売業、小売業 500～999人)
- ◆ 育児休業による欠員の代替要員の確保が困難であるため、(技術者であるため派遣社員等による一時的な補充もなかなかできません。)雇用の流動性を(健全に)高める施策も併せて推進していただくと、育休を取りやすい意識が広まると思いました。(サービス業(他に分類されないもの) 1000人以上)

【女性】

- ◆ 様々なハラスメントについてもっと多く東京都の方から発信してほしいです。虐待防止は年に1度以上研修がありますが、ハラスメントについてはありません。義務化にして頂けると減ると思います。(サービス業(他に分類されないもの) 100～299人)